

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Cena práce ve státní správě

Labor Costs in State Administration

Student: Bc. Jiřina Minářová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Iveta Vrabková, Ph.D

Ostrava 2014

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Jiřina Minářová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T055 Veřejná ekonomika a správa
Specializace: 02 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Cena práce ve státní správě**
Labor Costs in State Administration

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Platové a mzdové podmínky ve státní správě
3. Zaměstnanci v ústředních orgánech státní správy
4. Zhodnocení platových podmínek v ústředních orgánech státní správy
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo. Obecná část*. 8. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 832 s. ISBN 978-80-7179-254-3.

CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy: odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 4. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 448 s. ISBN 978-80-7357-566-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Iveta Vrabková, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 25.04.2014

doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 25. 04. 2014



Bc. Jiřina Minářová

OBSAH

1	ÚVOD	5
2	PLATOVÉ A MZDOVÉ PODMÍNKY VE STÁTNÍ SPRÁVĚ.....	8
2.1	System odměňování zaměstnanců ve veřejné správě	8
2.1.1	Plat.....	9
2.1.2	Platové tarify	9
2.1.3	Kvalifikační předpoklady a katalog prací	11
2.2	Regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě	13
2.2.1	Služební zákon	15
3	ZAMĚSTNANCI V ÚSTŘEDNÍCH ORGÁNECH STÁTNÍ SPRÁVY.....	18
3.1	Státní služba.....	18
3.2	Modely státní služby a jmenování do státní služby	19
3.3	Služební povinnosti, odpovědnost a práva státních zaměstnanců	21
3.4	Systemizace a služební dohled	25
3.5	Charakteristika lidských zdrojů v ústředních správních úřadech	26
4	ZHODNOCENÍ PLATOVÝCH PODMÍNEK V ÚSTŘEDNÍCH ORGÁNECH STÁTNÍ SPRÁVY.....	28
4.1	Data a metody	28
4.2	Počty zaměstnanců ústředních orgánů státní správy	35
4.3	Vývoj celkových výdajů na platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za období 2008 - 2012	37
4.4	Platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy	39
4.4.1	Celkové průměrné měsíční platy zaměstnanců a cena práce	39
4.4.2	Průměrné měsíční platy zaměstnanců	43
4.4.3	Analýza nejvyšších průměrných měsíčních platů	45

4.4.4	Analýza nejnižších průměrných měsíčních platů	49
4.4.5	Komparace platů ministerstev a ostatních ústředních orgánů	52
4.4.6	Komparace nominálního a reálného platu v ústředních orgánech státní správy.....	55
4.5	Mzdy zaměstnanců veřejné správy	56
4.6	Mzdy zaměstnanců v národním hospodářství	58
4.6.1	Komparace mezd /platů národního hospodářství a ústředních orgánů státní správy.....	59
4.6.2	Mzdy zaměstnanců vyčleněného odvětví národního hospodářství	60
4.6.3	Komparace mezd /platů národního hospodářství - sekce K a ústředních orgánů státní správy.....	60
5	ZÁVĚR.....	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
	Publikace	68
	Ostatní zdroje	68
	Legislativa	70
	SEZNAM ZKRATEK.....	71
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	

1 ÚVOD

Personální práce v České republice zaznamenala od počátku 90. let 20. století zásadní změny podmíněné vlivem demokratizace společnosti a vývojem transformace v ekonomice. Podstatně přibýlo občanů, kteří pochopili pravidla tržní ekonomiky, získali nezbytné praktické dovednosti pro život v tržním hospodářství a umějí se prosadit na trhu práce. Vlivem globalizace světové ekonomiky dochází k vývoji v oblasti organizace práce. Také ve státní správě se začíná využívat nových forem organizace práce, které jsou založeny na vyšší motivaci k práci, na širokých a flexibilních kompetencích, kreativitě a morální integritě pracovníků, na jejich vysoké schopnosti a ochotě se učit.

Státní správa České republiky je však v řadě analytických i politických dokumentů kritizována za své nedostatky. Analýza aktuálního stavu veřejné správy konstatuje nedostatky týkající se neexistence právního rámce práv a povinností úředníků státní správy, nadbytečné byrokratické zátěže, nízké úrovně horizontální koordinace výkonu státní správy, neexistence osobní odpovědnosti, neflexibilní vnitřní struktury zaměstnanosti ve státní správě, vývoje počtu zaměstnanců v ústřední státní správě a personální nestabilitě a přílišné politizaci ústřední státní správy. Současný systém odměňování ve státní správě je založen na relativně nízkých sazbách nárokové složky platu, malém rozdílu mezi jednotlivými platovými třídami a kompenzací v podobě vysokého osobního ohodnocení a odměn. Mimořádně vysoký podíl nenárokové složky platu, který u některých jednotlivců může dosahovat až několikanásobků složky nárokové, je netransparentní, umožňuje a posiluje preferování loajality na úkor zákonnosti a odbornosti, a může vést i k nátlaku na nepohodlné úředníky.

Cílem diplomové práce je zhodnocení vývoje ceny práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy. Cenu práce pro účely této diplomové práce představuje plat a zákonné pojištění hrazené zaměstnavatelem. Vývoj ceny práce zaměstnanců ústředních orgánů státní správy je hodnocen v resortech ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy v časovém období 2008 - 2012.

K podpoře dosažení cíle byly formulovány dvě hypotézy:

H1: „*Vývoj průměrných platů zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy je stejný.*“

H2: „*Průměrný plat zaměstnanců ve státní správě je za sledované období vyšší než průměrná mzda zaměstnanců v národním hospodářství.*“

Diplomová práce je kromě úvodu a závěru komponována do tří samostatných kapitol. Obsahem druhé kapitoly je popis teoretických poznatků týkající se platových a mzdových podmínek ve státní správě, systému odměňování zaměstnanců ve veřejné správě, platů a platových tarifů, kvalifikačních předpokladů a katalogu prací, regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě a také služebního zákona, získaný rešerší odborných pramenů. Ve třetí kapitole je pomocí deskriptivní analýzy zachycena charakteristika zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy, státní služby a jejich modelů a podmínek jmenování, dále služebních povinností, odpovědnosti a práv státních zaměstnanců, systemizace a služebního dohledu, v neposlední řadě pak charakteristika lidských zdrojů v ústředních správních úřadech. Ke zhodnocení platových podmínek zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy byla použita data sloužící jako podklad pro komparativní analýzy. Objektem těchto komparativních analýz se staly oblasti celkových počtů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy, celkových výdajů na platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy, výdajů na platy dle jednotlivých ústředních orgánů státní správy, výše průměrných platů na zaměstnance dle jednotlivých ústředních orgánů státní správy a ceny práce, výše průměrných platů na zaměstnance dle členění ústředních orgánů státní správy, nejvyšších a nejnižších průměrných měsíčních platů na zaměstnance ústředních orgánů státní správy, výše průměrných nominálních a reálných platů na zaměstnance ústředních orgánů státní správy, výše průměrných mezd na zaměstnance ve veřejné správě a výše průměrných mezd zaměstnanců v národním hospodářství. V závěru čtvrté kapitoly je věnována pozornost komparaci průměrných platů ústředních orgánů státní správy a mezd v národním hospodářství jako celku a komparaci průměrných platů ústředních orgánů státní správy a mezd vybraného odvětví národního hospodářství.

Při zpracování této diplomové práce byla využita odborná literatura a zdroje, které jsou uvedeny v seznamu literatury na konci práce.

2 PLATOVÉ A MZDOVÉ PODMÍNKY VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

2.1 Systém odměňování zaměstnanců ve veřejné správě

Efektivní a komplexní systém odměňování představuje jeden z nástrojů managementu lidských zdrojů. Moderní pojetí odměňování je chápáno v širším slova smyslu a kromě stanovení mzdy, platu nebo jiné formy peněžní odměny za vykonanou práci, znamená poskytování různých forem zaměstnaneckých výhod, které poskytuje organizace zaměstnanci. Strategické odměňování tedy sleduje propojení peněžních složek za práci s různými formami uznání a ostatními nástroji managementu lidských zdrojů. To znamená, že zaměstnavatel:

- nabízí příležitosti rozvíjet a učit se;
- umožňuje získání nejrozumnějších forem uznání, např. dary, rekreace;
- snaží se vytvářet co nejvíce komplexní a autonomní pracovní úkoly, které zvyšují spokojenost s prací a přispívají k všeoborové flexibilitě zaměstnanců;
- nabízí flexibilní režimy práce a formy zaměstnání;
- pečuje o kvalitní pracovní podmínky.¹

Obecně problematiku odměňování upravuje zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce (dále zákoník práce). Konkretizaci podmínek pro poskytování některých složek platu ve veřejné správě upravuje nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu z dohody, na základě pracovní smlouvy nebo platového výměru stanoveného zákonem. Zákoník práce rovněž upravuje **zásady v pracovněprávních vztazích**, podle kterých jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat (a) zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci - všem zaměstnancům přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný **plat** nebo odměna dle dohody; (b) zásadu diskriminace; (c) zásadu práva zaměstnanců na informace a povinnosti zaměstnavatele jim takové informace poskytovat.

¹ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 2007.

Dle zákoníku práce se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné odpovědnosti, namáhavosti a složitosti, jež se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce.

2.1.1 Plat

Plat lze definovat jako peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem. V roli zaměstnavatele působí stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, dále školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí nebo neveřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Plat je používán pro rozpočtovou sféru a je určován platovým výměrem.²

Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. **Plat tvoří** všechny složky platu upravené zákoníkem práce a příslušnými prováděcími nařízeními vlády, kterými jsou - platový tarif, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna a plat za práci ve svátek.

Platem nejsou další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, a to náhrady platu, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní činnost.

Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákona, nařízení vlády a podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo je vedoucím organizační složky státu nebo územně samosprávného celku, určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil.³

2.1.2 Platové tarify

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro **platovou třídu a platový stupeň**, do kterých je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanec je zaměstnavatelem zařazen do platové třídy podle

² ČOPÍKOVÁ, A., HORVÁTHOVÁ, P. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 2010.

³ §§ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online].

druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jejích mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Vedoucí zaměstnanec je zaměstnavatelem zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává. Vedoucí zaměstnanec je zaměstnavatelem zařazen do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (započitatelná praxe).

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních. Platový tarif v šestnácté platové třídě činí nejméně 3,4 násobek platového tarifu v první platové třídě. Platový tarif ve dvanáctém platovém stupni činí nejméně 1,5 násobek platového tarifu v prvním platovém stupni. Oproti nejbližší nižšímu platovému tarifu se platové tarify v platových třídách a stupních zvyšují o shodný procentní přírůstek. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny.

Vláda stanoví nařízením způsob usměrňování výše zmíněných prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy a odměny za pracovní pohotovost; zařazení do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce; kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon zařazených do jednotlivých platových tříd; způsob zařazení zaměstnanců do platových tříd; podmínky pro stanovení započitatelné praxe; podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na fyzické zdatnosti nebo míře talentu, pro zaměstnance ve zdravotnických zařízeních a dále zaměstnance vykonávající jednoduché rutinní a obslužné práce.⁴

Vedoucímu zaměstnanci přísluší **příplatek za vedení** dle stupně řízení a náročnosti práce.

Příplatek za vedení přísluší také (a) zástupci vedoucího zaměstnance trvale zastupujícího vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti podle zvláštního právního předpisu nebo organizačního předpisu v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci; (b) zaměstnanci trvale zastupujícího vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností dle pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování. Příplatek přísluší za stejných podmínek, které jsou stanoveny pro zastupovaného vedoucího zaměstnance.

⁴ §§ zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online].

Zaměstnanci, jenž není vedoucím zaměstnancem, avšak podle organizačního předpisu je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší dle náročnosti řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 - 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, ve které je zaměstnanec zařazen.⁵

Tab. 2.1 ilustruje poměrnou výši příplatku za vedení z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen dle čtyř stupňů řízení.

Tab. 2.1. Výše příplatku podle stupně řízení

Stupeň řízení	Výše příplatku za vedení v %
1. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec řídící práci podřízených pracovníků	5 - 30
2. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec řídící vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí práci podřízených pracovníků	15 - 40
3. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec řídící vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení, nebo vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky řídící vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 - 50
4. stupeň řízení: Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán řídící vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky řídící vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů	30 - 60

Zdroj: CHLÁDKOVÁ, A. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 2010, vlastní úprava.

2.1.3 Kvalifikační předpoklady a katalog prací

Dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě jsou stanoveny **kvalifikační předpoklady**, které jsou znázorněny v tab. 2.2.

⁵ CHLÁDKOVÁ, A. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 2010.

Tyto kvalifikační předpoklady vyjadřují způsob zařazení do platových tříd na základě příslušného dosaženého stupně vzdělání.

Tab. 2.2. Stanovení kvalifikačních předpokladů

Stupeň vzdělání	Platová třída
Základní nebo základy vzdělání	1 a 2
Střední nebo střední s výučním listem nebo střední s maturitní zkouškou	3 - 8
Vyšší odborné nebo střední s maturitní zkouškou	9
Vysokoškolské v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné	10
Vysokoškolské v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské v bakalářském studijním programu	11 a 12
Vysokoškolské v magisterském studijním programu	13 - 16

Zdroj: CHLÁDKOVÁ, A. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 2010, vlastní úprava.

Nařízením vlády č. 448/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, s účinností od 1. ledna 2012 došlo k rozšíření příloh, podle kterých lze zaměstnance ve veřejných službách a správě zařadit do stupnic platových tarifů.

V příloze č. 1 diplomové práce je znázorněna stupnice platových tarifů podle platových tříd 1 - 16 a dvanácti platových stupňů platných v roce 2013 v KČ. Kritériem zařazení podle platových stupňů je počet let praxe s rostoucí tendencí v intervalu 1. až 12. stupně platové třídy, od zaměstnanců bez praxe až po zaměstnance s délkou praxe nad 23 let.

Z přílohy č. 1 jsou také patrné rozdíly výše platu v 1. a 12. platovém stupni 1. a 16. platové třídy. Pro představu je možno uvést, že např. rozdíl mezi platem v 1. a 12. platovém stupni nejnižší 1. platové třídy činí 3 320,- Kč a rozdíl mezi platem v 1. a 12. platovém stupni nejvyšší 16. platové třídy pak činí až 11 150,- Kč.⁶

⁶ PERSONALISTA.COM: *Poradna personalisty*. [online].

„Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do **platové třídy**, ve které je podle nařízení vlády, kterým se stanoví **katalog prací**⁷, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.“⁸

K 1. 10. 2010 došlo nařízením vlády č.222/2010 Sb. k vydání nového **katalogu prací ve veřejných službách a správě** (dále katalog prací). Tímto nařízením byl zároveň zrušen dosavadní katalog prací, obsažený v nařízení vlády č.137/2009 Sb. Katalog prací vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí především z těchto důvodů:

- potřeba reagovat na odlišný způsob provádění některých prací a vznik nových prací, které nebyly dosud obsaženy v katalogu prací;
- neustále se zvyšující kvalifikační náročnost některých prací;
- snaha o zvýšení právní určitosti a přehlednosti katalogu prací jako právního předpis;
- přizpůsobení katalogu prací legislativním změnám dle jednotlivých oblastí veřejné správy a služeb.

2.2 Regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě

Regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě podléhá podmínkám, které jsou zajišťovány pro tzv. rozpočtovou sféru Ministerstvem financí (Oddělení 1103). Ministerstvo financí garantuje tvorbu fiskální koncepce platové politiky a platových systémů v rozpočtové sféře, dále tvorbu a aktualizaci právních předpisů týkajících se fiskální politiky, zaměstnanosti a vývoje platů. Další jeho úkoly v této oblasti jsou:

- vytváří nebo se podílí na tvorbě metodik a zodpovídá metodické dotazy týkající se oblasti vývoje zaměstnanosti a platů v rozpočtové sféře;
- zpracovává návrh střednědobých výdajových rámců, střednědobého výhledu a státního rozpočtu za oblast vývoje zaměstnanosti a platů za všechny kapitoly státního rozpočtu;

⁷ Nařízení vlády č.469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ CHLÁDKOVÁ, A. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 2010, s. 32.

- zpracovává státní závěrečný účet za oblast zaměstnanosti a platů za všechny kapitoly státního rozpočtu;
- spolupracuje na finančním vypořádání vztahů se státním rozpočtem v oblasti zaměstnanosti a platů;
- zpracovává průběžně data a analyzuje vývoj zaměstnanosti a platů v rozpočtové a příspěvkové sféře;
- tvoří, novelizuje a vykládá právní předpisy související s Informačním systémem o platu;
- spravuje data v Informačním systému o platech a Informačním systému o služebním příjmu podle příslušných právních předpisů, provádí analýzy v této oblasti;
- zpracovává návrhy a provádí rozpisy počtu zaměstnanců a prostředků na platy pro regulaci zaměstnanosti (systemizaci) v orgánech státní správy a v ústředních orgánech státní správy a právnických osobách;
- posuzuje a eviduje návrhy na rozpočtová opatření a ostatní změny regulace zaměstnanosti v oblasti objemů prostředků na platy a počtů zaměstnanců, předkládané financujícími odbory ministerstva;
- vede průběžnou evidenci o rozpočtových opatřeních platového charakteru, zpracovává celkové přehledy o rozpočtu po změnách a přehledy a časové řady o plnění ukazatelů státního rozpočtu v jednotlivých letech.⁹

Aktuální informace o platech zajišťuje informační systém Oddělení 1103 - Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře:

- Informační systém o platech pro zaměstnance je realizován na základě zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 137 a nařízení vlády č. 289/2002 Sb., ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb.
- Informační systém o platech pro vojáky z povolání je realizován na základě zákona č. 143/1992 Sb., o platu, v platném znění, § 22a a nařízení vlády č. 289/2002 Sb., ve znění nařízení vlády č. 514/2004 Sb.
- Informační systém o služebním příjmu pro příslušníky je realizován na základě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 133 a nařízení vlády č. 507/2004 Sb.¹⁰

⁹ MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *Oddělení 1103*. [online].

2.2.1 Služební zákon

Česká republika je jediným státem Evropské unie, která nemá účinný zákon upravující právní postavení státních úředníků, přestože jeho přijetí bylo jednou z podmínek vstupu ČR do EU a výslovně to předpokládá i Ústava České republiky. V roce 2002 byl přijat **Služební zákon č.218/2002 Sb.**, o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.¹¹ Ve služebním zákoně je správní úřad nahrazen termínem služební úřad, který je pro státní zaměstnance služebním působištěm a místem výkonu státní služby. Služební poměr, jenž zaměstnanec uzavře, není vázán k orgánu jako takovému, ale ke státu.¹² Tento služební zákon však není účinný jako celek, účinnosti dnem vyhlášení nabyla pouze některá ustanovení, uvedená v § 254 služebního zákona. Tato dílčí právní úprava nesplňuje nároky, kladené na služební předpis, zajišťující jednotnou právní úpravu fungování veřejné správy a postavení státních úředníků.¹³ V rámci posilování transparentnosti, profesionality, integrity, odpovědnosti a odborné nezávislosti státní správy byla navržena novela zákona o státní službě. Novela zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech, organizačních věcech služby těchto zaměstnanců a organizačních věcech zaměstnávání zaměstnanců ve správních úřadech byla na programu 5. schůze Poslanecké sněmovny Parlamentu dne 21. 1. 2014. Tato novela připravovaného zákona o státní službě upravuje právní poměry zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, dále pak organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, řízení ve věcech služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců. Podle sněmovního tisku je v současné době zákon o státní službě ve 2. čtení - obecné rozpravě.

V Obecném ustanovení o platu a odměně za služební pohotovost se navrhuje, aby státnímu zaměstnanci náležel plat poskytovaný formou taxativně stanovených složek v závislosti na výkonu služby. Zakotvuje se nárok na odměnu za služební pohotovost, která není platem, a současně se stanoví její jednotná výše. U podmínek nároku se odkazuje na zákoník práce.

¹⁰ MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *IS o platech*. [online].

¹¹ POZIČNÍ DOKUMENT K UPRAVENÍ POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ. [online].

¹² POMAHAČ, R., VIDLÁKOVÁ, O. *Veřejná správa*. 2002.

¹³ CHVALKOVSKÁ, J. *Analýza finanční náročnosti a kvality výkonu státní správy do roku 2030*. 2013. [online].

Také členění platových tarifů zaznamenají výrazné změny. Navrhuje se, aby nárok na základní složku platu (platový tarif) byl v zákoně o státní službě stanoven v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti služby a na získaných odborných zkušenostech, podmiňujících výkon služby. Dále se navrhuje stanovit závazné parametry pro konstrukci stupnice platových tarifů. Minimální platové tarify by měly vycházet z aktuální výše v odpovídajících platových třídách pro zaměstnance veřejných služeb a správy podle zákoníku práce. Činnosti, vykonávané na služebních místech budou podle principu nejnáročnější činnosti zařazeny do jedné z dvanácti platových tříd podle **katalogu správních činností**, který vydá vláda svým nařízením. Toto roztržidění bude významné pro stanovení platového tarifu státního zaměstnance a pro systemizaci správního úřadu. Současně se stanoví postup pro případ nově vytvořeného služebního místa, na kterém se mají vykonávat činnosti, jež nejsou uvedeny v katalogu správních činností. K ocenění zkušeností, získaných výkonem služby (odborných činností), se bude platový tarif v každé platové třídě diferencovat ve dvanácti platových stupních. Nově navrhovanými složkami platu jsou:

- příplatek za zastupování,
- příplatek za výchovu čekatele.¹⁴

V tab. 2.3 jsou znázorněny minimální platové tarify platné pro dvanáct platových tříd, čímž dochází ke snížení počtu platových tříd o čtyři platové třídy. Dle novely služebního zákona je zároveň v každé platové třídě navýšen minimální platový tarif oproti platnému aktuálnímu platovému tarifu.

¹⁴ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Sněmovní tisky-návrhy zákonů. [online].

Tab. 2.3. Stupnice platových tarifů podle platových tříd

Platová třída	Minimální platový tarif v Kč měsíčně	Navýšení minimálního platového tarifu v Kč	Navýšení minimálního platového tarifu v %
1	10 270	3 720	56,8
2	11 130	4 020	56,5
3	12 070	4 360	56,5
4	13 110	4 280	48,5
5	14 220	5 160	57,0
6	15 420	6 360	56,9
7	16 750	6 090	57,0
8	18 150	6 580	56,9
9	19 680	7 130	56,9
10	21 360	7 740	56,8
11	23 180	8 400	56,8
12	25 150	11 130	79,3

Zdroj: POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: *Sněmovní tisky-návrhy zákonů*. [online], vlastní úprava.

Lze konstatovat, že navýšení minimálního platového tarifu, vyplývajícího z novely služebního zákona, v každé platové třídě činí v průměru asi 57 %, nejnižší navýšení je pak ve 4. platové třídě ve výši 48,5 %. Z důvodu snížení počtu platových tříd o čtyři platové třídy dochází v poslední 12 platové třídě k navýšení minimálního platového tarifu dokonce o 79,3 %.

3 ZAMĚSTNANCI V ÚSTŘEDNÍCH ORGÁNECH STÁTNÍ SPRÁVY

Veřejná správa je v rámci výkonu svých úkolů, působnosti a pravomoci vybavena nejen prostředky věcnými a finančními, ale také prostředky personálními. Význam lidí, podílejících se na výkonu veřejné správy, je pro její kvalitu a efektivitu zásadní. Zaměstnanci jsou považováni za zdroj budoucích hodnot, tvořících intelektuální kapitál. V širším smyslu se na výkonu veřejné správy podílejí různé kategorie fyzických osob - civilní zaměstnanci, příslušníci ozbrojených sborů, politici, úředníci, obslužný nebo pomocný personál, zaměstnanci veřejných služeb, aj.

Zaměstnanci veřejné správy tvoří výšeč širší kategorie zaměstnanců veřejného sektoru placených z veřejných prostředků. Veřejné zaměstnance lze také definovat těmito hlavními znaky:

- zaměstnanecký (služební) poměr ke státu nebo jinému zaměstnavatelskému subjektu veřejné správy,
- odborné zajištění veřejných úkolů,
- zaměstnání placené z veřejných prostředků.¹⁵

3.1 Státní služba

Veřejná služba patří ke klasickým institutům evropského správního práva. **Státní služba** je označení pro užší skupinu zaměstnanců státní správy, působící především ve správních úřadech. Za státní zaměstnance jsou označeny osoby, které byly řádně jmenovány do funkce a složily služební slib. Vyňati jsou nositelé politických funkcí (např. členové vlády, jejich náměstkové, tiskoví mluvčí aj.), dále osoby, jejichž služební poměry upravují zvláštní zákony, a zaměstnanci správních úřadů, vykonávající obslužné a pomocné práce.¹⁶ Služební poměr se zavádí zásadně na dobu neurčitou a ukončen může být ze strany úřadu v důsledku reorganizace spojené s redukcí počtu státních zaměstnanců. K zakládání služebních vztahů dochází jmenovacím správním aktem. Podle služebního zákona jsou státními zaměstnanci

¹⁵ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012.

¹⁶ POMAHÁČ, R., VIDLÁKOVÁ, O. *Veřejná správa*. 2002.

fyzické osoby, které splňují zákonem stanovené předpoklady, absolvovaly přípravu na službu, byly jmenovány ve správním úřadě do služby k výkonu státní správy a složily předepsaný slib. Zavádí se tato služební označení - referent, vrchní referent, vrchní inspektor, rada, vrchní ministerský rada, státní rada, vládní rada.¹⁷

Jmenování může probíhat na základě výběrového řízení, kterého se mohou zúčastnit státní zaměstnanci, absolventi přípravy na státní službu a zaměstnanci krajů a obcí ve stanovených vedoucích funkcích s předepsanou délkou praxe při výkonu státní správy a zkouškou odborné způsobilosti. Zaměstnance z funkce představeného lze odvolat jen na základě taxativně stanovených důvodů (např. nevykazování řádných výsledků podle služebního hodnocení, kárné opatření, zrušení služebního místa). Podle Novely Služebního zákona projednávané na 5. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu dne 21. 1. 2014 státním zaměstnancům přísluší služební označení - referent, rada.¹⁸

3.2 Modely státní služby a jmenování do státní služby

Na výkon veřejné služby lze také nahlížet z hlediska **způsobu vykonávané činnosti**, který se zpravidla člení na modely, lišícími se svými vlastnostmi. **Kariérní systém** (career system) je charakteristický tím, že noví zájemci o práci ve službě jsou přijímáni na nástupní pozice na počátku své kariéry. Následovně pak dochází k postupnému povyšování (včetně zvyšování platového ohodnocení), jestliže splňují určené předpoklady pro povýšení buď podle zákona, nebo jiného předpisu. Lze konstatovat, že v tomto systému prožívá státní zaměstnanec celou svoji kariéru od počátku až do konce. Nevýhodou tohoto systému státní služby je růst byrokracie, strnulost a také nepřizpůsobivost vnějším změnám. V současnosti je tento model spíše kritizován, ve veřejné správě bylo rozhodnuto o opuštění užívání tohoto systému. I přes tato zmíněná negativa je v Evropě stále převládajícím.

Poziční systém (position system) - původně byl tento model označován názvem merit. Princip spočívá v tom, že zaměstnanec je povyšován podle svých zásluh, nikoliv automaticky podle zákona v závislosti na délce praxe. Postupem času dochází ke změně v přijímání

¹⁷ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012.

¹⁸ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: Sněmovní tisky-návrhy zákonů. [online].

na určité místo (pozici) na základě splňovaných znalostí a dovedností požadovaných pro tuto pozici.

Smišený systém - oba předchozí systémy se vzájemně prolínají s tím, že jeden z nich je vždy dominantní.¹⁹

Jednou z podmínek pro jmenování do služby je absolvování zpravidla roční přípravy na službu.

K **přijetí** do přípravy na službu dochází na základě výběrového řízení a stanovených předpokladů:

- státní občanství,
- dovršení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- morální bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost,
- předepsané vzdělání,
- jazykový nebo jiný odborný požadavek určený služebním orgánem.

Mimo předpokladů k přijetí do přípravy na službu je vyžadováno také úspěšné složení úřednické zkoušky. Právo vykonání této zkoušky přísluší čekatelům a zároveň i osobám, které absolvovaly nejméně tříletou praxi v oboru státní služby v nevládním nebo soukromém sektoru.

Překážkou jmenování do služby je skutečnost, že u dané osoby nelze prokazatelně předpokládat, že při řádném vykonávání služby bude dodržovat demokratické zásady ústavního pořádku ČR. Na místo představeného nelze jmenovat osobu s proviněním v oblasti porušování lidských práv a svobod. Záruky tohoto druhu najdeme v tzv. lustračním zákoně, kterým je zákon č.238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu, o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmu). Významným předpokladem pro obsazení služebního místa podle tohoto zákona je fakt, že občan nebyl v době totalitního režimu pracovníkem, příslušníkem nebo funkcionářem v zákoně vyjmenovaných subjektů

¹⁹ POMAHÁČ, R., VIDLÁKOVÁ, O. *Veřejná správa*. 2012.

prorežimní politické nebo potlačovatelské povahy. Zákon je kritizován a má spoustu odpůrců, kteří argumentují hlavně ochranou demokracie před vydíratelnými osobami na místech, spojených s realizací veřejných zájmů. Komplikací jmenování do služby, případně důvodem jejího skončení či pozastavení, jsou zákonem stanovené případy neslučitelnosti funkcí. Účelem je zamezit střetu zájmů nebo kumulaci funkcí, která by mohla být na úkor řádného výkonu služby. Služební zákon také obsahuje rozsáhlý seznam funkcí, které se **neslučují** s postavením státního zaměstnance. Výjimkou jmenování do služby může být fyzická osoba, která je ve funkci justičního nebo právního čekatele, poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, Prezidenta ČR, člena vlády, soudce Ústavního soudu, guvernéra ČNB, aj.²⁰

Podle služebního zákona platí též zákaz zaměstnávat osoby blízké ve vztahu přímé podřízenosti nebo finanční či účetní kontroly. **Jmenování** do služby na volné služební místo probíhá jen **v rámci systemizace**, přednost pak mají stávající zaměstnanci. Jinak dochází k vyhlášení výběrového řízení, které může probíhat až ve třech kolech. Posledního, třetího kola se mohou vedle státních zaměstnanců a absolventů úřednické zkoušky zúčastnit i zaměstnanci krajů a obcí s praxí ve výkonu státní správy a zkouškou ze zvláštní odborné způsobilosti. Výsledky výběrového řízení, též v případech obligatornosti, služební orgán v jeho rozhodování o přijetí do služby nezavazují.

Ke skončení služebního poměru může dojít rozhodnutím služebního orgánu, dále v důsledku kárného opatření propuštěním ze služby, v důsledku organizačních a úsporných opatření a navazujícím snížením počtu zaměstnanců, či jako následek dvojího po sobě jdoucího negativního hodnocení výkonu služby.²¹

3.3 Služební povinnosti, odpovědnost a práva státních zaměstnanců

Povinnosti státních zaměstnanců jsou vymezeny ve služebním zákoně nebo na základě zákona jiným právním nebo služebním předpisem či služebním příkazem. Obsahem služební kázně je řádné plnění takto vymezených povinností a zaměstnanec za její porušení nese kárnou odpovědnost. Zvláštní formu vyjádření základních služebních povinností představuje **služební**

²⁰ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech.

²¹ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012, s. 492.

slib. Jeho složení je podle služebního zákona podmínkou vzniku služebního poměru. Tímto slibem se zaměstnanec zavazuje k dodržování práva, služebních předpisů, příkazů a dále k řádnému, svědomitému a nestrannému výkonu povinností.²² Státní služba zahrnuje soubor **základních povinností a zásad**, kterými by se měli na základě zákona zaměstnanci státní správy řídit. **Zásada legality** - termín užívaný v literatuře k vyjádření povinnosti státního zaměstnance pro zachování věrnosti České republice, to znamená dodržování právního řádu Ústavy ČR a také služebních předpisů při výkonu služby. **Zásada nestrannosti** - povinnost státního zaměstnance zdržet se činu, kdy by mohlo dojít ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními. Jedná se například o nezneužití informací získaných zaměstnancem při výkonu služby, ať už ve svůj prospěch nebo ku prospěchu někoho dalšího. Zaměstnanec také nesmí, až na některé výjimky, přijímat dary. **Zásada subordinace** - vztahuje se k dodržování služební kázně, povinnosti zastupování představeného nebo státního zaměstnance na daném služebním místě ve vyšší platové třídě a také zastupování služebního úřadu v rámci výkonu činnosti ve služebním poměru. **Zásada edukční** - popisuje povinnost státního zaměstnance rozšiřovat své vzdělání, zúčastňovat se školení či instruování státních zaměstnanců - to vše dle pokynů služebního úřadu. **Zásada mlčenlivosti** - státní zaměstnanec je zavázán mlčet o věcech, o nichž se doslechl při výkonu služby. Mohou nastat výjimky, kdy dochází ke zproštění mlčenlivosti, avšak pouze dle pravidel úřadu. **Zásada veřejné informovanosti** - povinnost zaměstnance zprostředkovat informace o činnosti služebního úřadu dle zákona, který je k tomu určen. **Zásada dobré praxe** - se týká dodržování služební kázně. Zaměstnanec musí své povinnosti plnit osobně, řádně, včas a na svém služebním místě v určené době. Při porušení této zásady může být státní zaměstnanec kárně potrestán. Samozřejmostí je také dodržování pravidel slušnosti a etikety státního zaměstnance. **Zásada účasti na řešení mimořádných situací** - zaměstnanec se musí podílet na odvrácení živelné pohromy, jiné nehody, případně zmírnění následků.²³

Státní zaměstnanci ve služebním poměru nesou **kárnou a trestní odpovědnost**. Kárnou odpovědností se dle § 1 platného služebního zákona rozumí správní disciplinární odpovědnost, která v té či oné době existuje ve státní službě demokratických zemí. V moderní správě dochází k tendenci disciplinární řízení „judicializovat“; jedná se o řízení dvoustranné, sporné. Zaměstnanec, proti němuž je vzneseno obvinění, má právo aktivně se účastnit řízení

²² HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012, s. 497.

²³ HORZINKOVÁ, E., NOVOTNÝ, V. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2010.

a právo nechat se zastupovat. Řízení bývá většinou nejméně dvoustupňové. Služební zákon vymezuje kárné provinění jako zaviněné porušení služební kázně. Mezi kárná opatření řadíme:

- písemnou důtku,
- snížení platu (až o 15 %, až na 3 měsíce),
- odvolání z místa představeného,
- propuštění ze služebního poměru.

Při kárném opatření je uplatňována zásada ne bis in idem.²⁴ Kární odpovědnost zaniká, pokud návrh na zahájení kárného opatření řízení není podán do jednoho roku od jeho spáchání. Kárné řízení se podle zákona zahajuje na návrh služebního úřadu. Toto právo má také zaměstnanec sám proti sobě, pokud se chce „očistit“ od nařčení, kterým se cítí být poškozen. Kárné řízení lze zahájit do dvou měsíců ode dne, kdy se navrhovatel dozvěděl o kárném provinění. Kárnou pravomoc vykonávají kárné komise prvního a druhého stupně, složené ze zaměstnanců a jmenované služebním orgánem. Tyto komise se při rozhodování neřídí příkazy představených, mají nezávislé postavení a rozhodují o vině a trestu. V odvolacím řízení se pak uplatňuje zákaz reformatio in peius.²⁵

Předmětem výkladu trestního práva je u státních zaměstnanců § 2 Trestněprávní odpovědnost. Na odpovědné úředníky státní správy a územní samosprávy, disponující pravomocí, se vztahuje podle trestního zákona zvláštní odpovědnost. Nezbytnou podmínkou je, že trestný čin byl spáchán v souvislosti s výkonem pravomoci a odpovědnosti státního zaměstnance. Podle zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, na úřední osoby dopadají především zvláštní ustanovení, týkající se zneužití pravomoci úřední osoby a maření úkolu úřední osoby z nedbalosti. Úřední osoby se mohou dopustit v souvislosti s výkonem služby řady dalších trestných činů (např. úplatkářství). Ospravedlnění z trestní odpovědnosti s poukazem na to, že zaměstnanec jednal na základě příkazu nadřízeného, se u státních zaměstnanců v režimu služebního zákona vylučuje, protože zákon zakazuje splnit příkaz, pokud by jeho splněním byl spáchán trestný čin.²⁶

²⁴ Právní princip - ne dvakrát o tomtéž (zákaz opakovaného nárokování žalobcova nároku před soudem).

²⁵ Právní princip - rozhodnutí k horšímu.

²⁶ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012.

V demokratických státech se dnes všeobecně státním zaměstnancům zaručují stejná práva jako ostatní občanům. Omezení těchto práv je možné jen v případech odůvodněných potřebami služby slučitelnými s principy demokratického právního státu, na základě zákona, v jeho mezích; v míře nezbytné pro řádný výkon služby a jen k tomuto účelu. Dle **§ 1 Občanská práva a jejich meze** je ve služebním zákoně stanoveno pro všechny státní zaměstnance omezení účasti na podnikatelské a jiné výdělečné činnosti a zvláštní omezení týkající se představených. Po dobu výkonu služby nesmějí představení vykonávat funkce v politické straně či hnutí a nepřísluší jim právo na stávku. Pro vedoucího služebního úřadu nebo ředitele sekcí platí zvláštní omezení, do dvou let po skončení služebního poměru mají zákaz podnikání v oboru, v němž vykonávali službu. Smyslem daného ochranného období je zamezení zneužívání „privilegovaných informací“ a konexí, jež vyplývají z výkonu služby. Porušení této povinnosti je pak dle zákona hodnoceno jako přestupek s uložením pokuty do 200 000 Kč. V **§ 2 Práva týkající se výkonu služby** jsou vymezeny podmínky k zajištění řádného výkonu služby, dále na podporu služebního úřadu při výkonu služby a prohlubování vzdělání. K dalším právům náležícím státním zaměstnancům přísluší také **práva, týkající se odměňování a sociálního pojištění podle § 2**. Nástupem do služebního poměru u státních zaměstnanců vzniká státnímu zaměstnanci právo na plat a platový postup. Obecnými zákony je upraveno u státních zaměstnanců zdravotní, nemocenské a důchodové pojištění. Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění však za státní zaměstnance podle služebního zákona v plném rozsahu platí stát. Dalšími zvýhodněními pro státní zaměstnance vyplývající ze služebního zákona jsou:

- právo na výplatu odbytného při skončení pracovního poměru z důvodu reorganizace a úsporných opatření spojených s restrikcí počtu zaměstnanců,
- právo na odchodné (zejména při odchodu do důchodu),
- právo na plat při dočasné pracovní neschopnosti k výkonu služby (30 dní v roce),
- právo na příspěvek k důchodu za výsluhu služebních let pro státní zaměstnance i pozůstalé,
- státem hrazené vzdělávání a úlevy k tomuto účelu.²⁷

²⁷ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012.

3.4 Systemizace a služební dohled

Nezbytným nástrojem k usměrňování počtu státních úředníků a výdajů na jejich platy je systemizace, kterou každoročně v součinnosti s Ministerstvem financí připravuje generální ředitel a schvaluje ji vláda. Systemizace slouží ke stanovení počtů služebních míst a objemu prostředků na platy. Podle platného služebního zákona jsou zvláštními útvary pro spravování organizačních věcí služby a služebních vztahů generální ředitelství státní služby jako organizační jednotka Úřadu vlády se širokou řídicí, rozhodovací a kontrolní působností v čele s generálním ředitelem a **personální útvary**, které řídí **personální ředitel**. **Generální ředitelství** má v působnosti přípravu a kontrolu dodržování systemizace, koordinaci v oblasti vzdělávání ve službě a v přípravě na službu, přípravu právních a interních předpisů. Generální ředitelství vede také **Informační systém o službě a platech**. **Generálního ředitele**, který je nejvýše postaveným služebním orgánem s rozsáhlými pravicemi, a jeho zástupce, jmenuje a odvolává na návrh vlády prezident republiky. V ministerstvech a Úřadu vlády je zřizováno zvláštní služební místo **státního tajemníka** a jeho zástupce, které jmenuje a odvolává generální ředitel po dohodě s příslušným členem vlády. Do této funkce lze jmenovat jen ředitele sekce. Státní tajemník koordinuje, řídí, a kontroluje plnění služebních úkolů řediteli sekcí a personálním ředitelem, jehož rovněž jmenuje a odvolává z funkce. Služební úkoly státnímu tajemníkovi jsou ukládány ministrem (vedoucím Úřadu vlády).

Služební dohled nad státními zaměstnanci je vykonáván prostřednictvím představených a služebních orgánů. Do pravomoci představených také patří kontrola výkonu služby podřízenými a spoluúčast na jejich **služebním hodnocení**. O každém státním zaměstnanci vede služební orgán **osobní spis**. Drobné nedostatky jsou řešeny představeným nebo služebním orgánem neformální výtkou, naopak příkladný výkon služby lze odměnit písemnou pochvalou či věcným darem. Ke služebnímu dohledu rovněž patří oprávnění podat návrh na zahájení trestního řízení, příp. učinit trestní oznámení.²⁸

²⁸ HENDRYCH, D. *Správní právo: Obecná část*. 2012.

3.5 Charakteristika lidských zdrojů v ústředních správních úřadech

Níže uvedená charakteristika vychází z analytického dokumentu Ministerstva vnitra, popisujícího situaci ve státní správě v roce 2011: „Gesce nad personalistikou a vzděláváním v ústředních správních úřadech byla usnesením vlády č. 1232 ze dne 25. října 2006 (o přesunu problematiky personálních a vzdělávacích činností ve státní správě, koordinace regulatorní formy v České republice a reformy a modernizaci ústřední státní správy z Úřadu vlády na Ministerstvo vnitra) svěřena Ministerstvu vnitra, tč. Odboru veřejné správy. Odbor veřejné správy gesčně zajišťuje jak oblast ústředních správních úřadů, tak oblast územních samosprávních celků, tzn. kompletní veřejnou správu České republiky.“²⁹ Tento odbor v roce 2011 provedl ve 26 správních úřadech dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zanalyzovat a podat především stručný, ale konkrétní daty podložený přehled o stávajícím stavu lidských zdrojů v ústředních správních úřadech. Dotazník zahrnuje následující tematické oblasti: počet zaměstnanců, jejich genderová skupina, plat zaměstnanců (osobní ohodnocení a rozdíly v platech mužů a žen na obdobných pozicích), věková diverzita zaměstnanců (generová specifika ve věkové a vykonávané pozici), flexibilita, fluktuace zaměstnanců a management lidských zdrojů včetně motivace a hodnocení. Cílová skupina, na niž byl dotazník vztažen, byly ústřední správní úřady bez jim podřízených správních úřadů a bez rozpočtových a příspěvkových organizací. Důvodem tohoto omezení byla snaha o komparovatelný vzorek zaměstnanců s analogickou hierarchickou strukturou a se srovnatelnými pracovními podmínkami. Místopředseda vlády a ministr vnitra se obrátil dne 4. ledna 2011 na všechny ústřední správní úřady s prosbou o součinnost a poskytnutí relevantních dat. K 4. březnu 2011 se ministerstvu vrátilo 96 % dotazníků. Ústřední správní úřady musely při vyplňování dotazníků zohledňovat svou organizační strukturu, vnitřní specifika i možnosti sběru požadovaných dat.

Na základě těchto dotazníkových šetření bylo provedeno shrnutí statistických přehledů a byly zobecněny a identifikovány typické rysy stavu rozvoje lidských zdrojů v ústředních správních úřadech:

²⁹ MINISTERSTVO VNITRA-ODBOR VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Lidské zdroje v ústředních správních úřadech*. Praha, 2011, s. 5.

- Zaměstnanci ústředních správních úřadů jsou z 60 % ženy. Genderové složení zaměstnanců se ovšem neodráží v zastoupení žen na vedoucích pozicích. Čím vyšší je vedoucí pozice, tím méně žen je na ní zastoupeno. Na druhou stranu rozdíly v platech mužů a žen lze označit za poměrně malé. Věk zaměstnanců na vedoucích pozicích je poměrně rovnoměrně zastoupen, výjimkou je kategorie žen - zaměstnankyň (čím vyšší pozice, tím nižší věk).
- Průměrný plat zaměstnanců v ústředních správních úřadech činí (bez odměn) 31 000 Kč, což představuje 130 % průměrné mzdy v České republice. Je nutné však vzít v potaz prerekvizity k zaměstnání v ústředních správních úřadech, především odborné vysokoškolské vzdělání, jazykové kompetence a relevantní praxi.
- Ústřední správní úřady jsou poměrně málo flexibilní, ve zkráceném úvazku pracuje pouze 3,25 % zaměstnanců.
- Z hlediska demografického vývoje zaměstnanci ústředních správních úřadů stárnou (ve věku 41-61 let 56 % a nad 62 let 8 %). Zásadním úkolem budoucího rozvoje lidských zdrojů zůstává nábor mladých zaměstnanců do státní správy, 22 % nově přijatých zaměstnanců ukončí svůj pracovní poměr v ústředním správním úřadu do dvanácti měsíců od podpisu smlouvy.
- Managementu lidských zdrojů ústřední správní úřady věnují pozornost spíše nepřímo. Převažuje v něm praktická personalistika a vzdělávání.³⁰

³⁰ MINISTERSTVO VNITRA-ODBOR VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Lidské zdroje v ústředních správních úřadech*, 2011.

4 ZHODNOCENÍ PLATOVÝCH PODMÍNEK V ÚSTŘEDNÍCH ORGÁNECH STÁTNÍ SPRÁVY

4.1 Data a metody

Ústřední orgány státní správy (dále ÚOSS) jsou definovány v zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky.

Uvedený zákon ÚOSS člení na ty, v jejich čele stojí člen vlády, tedy ministerstva, a ostatní ÚOSS. Stručnou charakteristiku dle působnosti jednotlivých ÚOSS uvádí tab. 4.1 a 4.2.

Tab. 4.1. Ministerstva

Ministerstvo	Oblast působnosti
Ministerstvo zahraničních věcí	Zahraniční politiky, v jejímž rámci vytváří koncepci a koordinuje zahraniční rozvojovou pomoc, koordinuje vnější ekonomické vztahy, podílí se na sjednávání mezinárodních sankcí a koordinuje postoje ČR k nim, zajišťuje ochranu práv a zájmů ČR a jejích občanů v zahraničí, koordinuje činnost ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy v oblasti zahraničních vztahů a jim svěřených úsecích státní správy, působí k tomu, aby na těchto úsecích byly dodržovány závazky vyplývající pro ČR z mezinárodních smluv, jakož i z členství ČR v mezinárodních organizacích, organizačně a technicky zabezpečuje volby do PS Parlamentu ČR v zahraničí a plní úkoly při volbách do Evropského parlamentu.
Ministerstvo obrany	Zabezpečování obrany ČR, řízení Armády ČR, správa vojenských újezdů, zpracování návrhu vojenské obranné politiky státu, připravuje koncepci operační přípravy státního území, navrhuje potřebná opatření k zajištění obrany státu vládě ČR, Radě obrany ČR a prezidentu ČR, koordinuje činnost ústředních orgánů, správních orgánů a orgánů samosprávy a právnických osob důležitých pro obranu státu při přípravě k obraně, zabezpečuje nedotknutelnost vzdušného prostoru ČR a koordinaci vojenského letového provozu s civilním letovým provozem, organizuje a provádí opatření k mobilizaci Armády ČR, k vedení evidence občanů podléhajících branné povinnosti a k vedení evidence věcných prostředků, které budou za branné pohotovosti poskytnuty pro potřeby Armády ČR, povolává občany ČR k plnění branné povinnosti, v rámci evropských bezpečnostních struktur organizuje součinnost s armádami jiných států, vykonává státní dozor nad radiační ochranou ve vojenských objektech.

Ministerstvo financí	Státní rozpočet republiky, státní závěrečný účet republiky, státní pokladna ČR, finanční trh, regulaci vydávání elektronických peněz a ochranu zájmů spotřebitelů na finančním trhu, pro platební styk, daně, pojistné na důchodové spoření, poplatky, pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění a clo, finanční hospodaření, finanční kontrolu, přezkoumání hospodaření územních samosprávných celků, účetnictví, audit a daňové poradenství, věci devizové včetně pohledávek a závazků státu vůči zahraničí, ochranu zahraničních investic, pro tomboly, loterie a jiné podobné hry, hospodaření s majetkem státu, privatizaci majetku státu, příspěvek ke stavebnímu spoření a státní příspěvek na penzijní připojištění, ceny a pro činnost zaměřenou proti legalizaci výnosů z trestné činnosti a vnitrostátní koordinaci při uplatňování mezinárodních sankcí za účelem udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, ochrany základních lidských práv a boje proti terorismu.
Ministerstvo práce a sociálních věcí	Sociální politika (sociální služby, sociální dávky, rodinná politika, oblast zdravotně postižených apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní vztahy, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migrace a integrace cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu.
Ministerstvo vnitra	Veřejný pořádek a další věci vnitřního pořádku a bezpečnosti ve vymezeném rozsahu, včetně dohledu; jména a příjmení, matriky, státní občanství, občanské průkazy, hlášení pobytu, evidenci obyvatel a rodná čísla; sdružovací a shromažďovací právo; veřejné sbírky; archivnictví; zbraně a střelivo; požární ochrana; cestovní doklady, povolování pobytu cizinců a postavení uprchlíků; územní členění státu; státní hranice, jejich vyměřování, udržování a vedení dokumentárního díla; státní symboly; státní, hospodářské a služební tajemství.
Ministerstvo životního prostředí	Ochrana přirozené akumulace vod, ochrana vodních zdrojů a ochranu jakosti podzemních a povrchových vod, ochrana ovzduší, ochrana přírody a krajiny, zemědělského půdního fondu, výkon státní geologické služby, ochrana horninového prostředí, ochrana nerostných zdrojů a podzemních vod, geologické práce a ekologický dohled nad těžbou, odpadové hospodářství, posuzování vlivů činností a jejich důsledků na životní prostředí, včetně těch, které přesahují hranice státu, myslivost, rybářství a lesní hospodářství, státní ekologická politika.
Ministerstvo pro místní rozvoj	Regionální politiky, politiky bydlení, rozvoje domovního a bytového fondu, nájmu bytů a nebytových prostor, územního plánování, stavebního řádu, vyvlastnění, investiční politiky, cestovního ruchu, veřejné dražby, pohřebnictví.

Ministerstvo průmyslu a obchodu	Státní průmyslová politika, obchodní politika, zahraničně ekonomická politika, tvorba jednotné surovinové politiky, využívání nerostného bohatství, energetika, teplárenství, plynárenství, těžba, úpravu a zušlechťování ropy a zemního plynu, tuhých paliv, radioaktivních surovin, rud a nerud, hutnictví, strojírenství, elektrotechnika a elektronika, průmysl chemický a zpracování ropy, gumárenský a plastikářský, skla a keramiky, textilní a oděvní, kožedělný a polygrafický, papíru a celulózy a dřevozpracující, výroba stavebních hmot, stavební výroba, zdravotnická výroba, sběrné suroviny a kovový odpad, vnitřní obchod a ochranu zájmů spotřebitelů, zahraniční obchod a podporu exportu, technická normalizace, metrologii a státní zkušebnictví, průmyslový výzkum, rozvoj techniky a technologií.
Ministerstvo dopravy	Silniční, letecká, vlaková a lodní doprava v celé ČR, schvaluje a dohlíží na vydávání řidičských průkazů, vydává obecně závazné vyhlášky týkající se dopravy a provozu na silničních komunikacích, zpracovává a vydává dopravní statistiky, bezpečnost na silnicích, vydává vyhlášky a nařízení pro drážní, lodní a leteckou dopravu, vyhlášky o provozování dopravy a taxislužeb, vydávání STK, vybírání mýtného na dálnicích v ČR.
Ministerstvo zemědělství	Zemědělství, vodní hospodářství (s výjimkou ochrany přirozené akumulace vod, ochrany vodních zdrojů a ochrany jakosti povrchových a podzemních vod), potravinářský průmysl, lesy, myslivost a rybářství (s výjimkou území národních parků), věci komoditních burz, které organizují obchody se zbožím pocházejícím ze zemědělské a lesní výroby, veterinární péče, rostlinolékařské péče a péče o potraviny, ochrana zvířat proti týrání, ochrana práv k novým odrudám rostlin a plemenům zvířat.
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy, vědní politika, výzkum a vývoj, včetně mezinárodní spolupráce v této oblasti, vědecké hodnosti, státní péče o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistika a sportovní reprezentace státu.
Ministerstvo kultury	Umění, kulturně výchovná činnost, kulturní památky, věci církví a náboženských společností, věci tisku, včetně vydávání neperiodického tisku a jiných informačních prostředků, rozhlasové a televizní vysílání, provádění autorského zákona, výroba a obchod v oblasti kultury, oblast knihovnictví a muzejnictví, státní památková péče.

Ministerstvo zdravotnictví	Zdravotní péče a ochrana veřejného zdraví, zdravotnická vědeckovýzkumná činnost, zacházení s návykovými látkami, přípravky, prekursor y a pomocnými látkami, vyhledávání, ochrana a využívání přírodních léčivých zdrojů, přírodních léčebných lázní a zdrojů přírodních minerálních vod, léčiva a prostředky zdravotnické techniky pro prevenci, diagnostiku a léčení lidí, zdravotní pojištění, zdravotnický informační systém.
Ministerstvo spravedlnosti	Soudy a státní zastupitelství, vystavuje právní posudky k úvěrovým a garančním dohodám, v nichž je smluvní stranou ČR, vězeňství; je mu podřízena Vězeňská služba ČR, zajišťuje telekomunikační síť Vězeňské služby ČR, probace a mediace, zastupuje ČR při vyřizování stížností na porušení Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a jejích Protokolů a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a koordinuje provádění rozhodnutí příslušných mezinárodních orgánů.

Zdroj: ÚOSS: *Webové stránky*, vlastní úprava.

Tab. 4.2. Ostatní ústřední orgány státní správy

Ostatní ÚOSS	Oblast působnosti
Úřad vlády	Plní úkoly spojené s odborným, organizačním a technickým zabezpečením činnosti vlády ČR a jejích orgánů, zajišťuje úkoly spojené s jednáním vlády, zajišťuje podmínky pro práci odborných útvarů předsedy vlády a členů vlády, zabezpečuje chod tzv. poradních a pracovních orgánů vlády.
Národní bezpečnostní úřad	Oblast ochrany utajovaných informací a bezpečnostní způsobilosti, rozhoduje o vydání osvědčení fyzické osoby, osvědčení podnikatele a o vydání dokladu o bezpečnostní způsobilosti fyzické osoby, plní úkoly v oblasti ochrany utajovaných informací v souladu se závazky vyplývajícími z členství ČR v EU, Organizaci Severoatlantické smlouvy a z mezinárodních smluv, jimiž je ČR, vede ústřední registr a schvaluje zřízení registrů, provádí výkon státního dozoru, provádí certifikace technického prostředku, informačního systému, kryptografického prostředku, kryptografického pracoviště a stínicí komory, zajišťuje výzkum, vývoj a výrobu národních kryptografických prostředků, vyvíjí a schvaluje národní šifrové algoritmy a vytváří národní politiku kryptografické ochrany.
Český telekomunikační úřad	Regulace trhu a stanovování podmínek pro podnikání v oblasti elektronických komunikací a poštovních služeb, regulace e-komunikací, mezinárodní aktivity, ochrana spotřebitele, správa rádiového centra, digitální a experimentální vysílání, mezinárodní aktivity.

Úřad průmyslového vlastnictví	Rozhoduje v rámci správního řízení o poskytování ochrany na vynálezy, průmyslové vzory, užité vzory, topografie polovodičových výrobků, ochranné známky a označení původu výrobků a vede příslušné státní rejstříky o těchto předmětech průmyslových práv, vykonává činnost podle předpisů o patentových zástupcích, získává, zpracovává a zpřístupňuje fond světové patentové literatury, spolupracuje s mezinárodními organizacemi a s jinými orgány státní správy.
Český statistický úřad	Koordinuje sběr a zpracování statistických údajů, zajišťuje zpracování i zveřejňování údajů, sestavuje souhrnné statistické charakteristiky vývoje národního hospodářství, zpracovává analýzy, zpracovává projekce demografického vývoje, provádí konjunkturální průzkumy, sleduje dodržování povinností v oblasti státní statistické služby, vytváří a spravuje statistické klasifikace, statistické číselníky a statistické registry a poskytuje z nich informace, poskytuje statistické informace do zahraničí, spolupracuje s mezinárodními organizacemi, podílí se na tvorbě statistiky Evropských společenství.
Český úřad zeměměřický a katastrální	Správa katastru nemovitostí ČR, koordinuje výzkum v zeměměřictví a katastru nemovitostí ČR a systém vědeckotechnických informací pro tyto oblasti, zajišťuje a koordinuje mezinárodní spolupráci v zeměměřictví a katastru nemovitostí ČR, vykonává správu základního registru územní identifikace, adres a nemovitostí a informačního systému územní identifikace.
Český báňský úřad	Vykonává vrchní dozor nad veškerou hornickou činností a činností prováděnou hornickým způsobem, provádí inspekční činnost v oblasti bezpečnosti práce a provozu u hornických organizací a organizací používajících a vyrábějících výbušniny, vyšetřuje závažné důlní havárie, povoluje uvedení výbušnin do oběhu a vydává osvědčení o odborné způsobilosti.
Energetický regulační úřad	Regulace cen, podpora využívání obnovitelných a druhotných zdrojů energie a kombinované výroby elektřiny a tepla, ochrana zájmů zákazníků a spotřebitelů, ochrana oprávněných zájmů držitelů licencí, šetření soutěžních podmínek, spolupráce s ÚOHS, podpora hospodářské soutěže v energetických odvětvích, výkon dohledu nad trhy v energetických odvětvích.
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	Pravomoc v oblasti ochrany hospodářské soutěže, dohledu nad zadáváním veřejných zakázek a v monitoringu a koordinaci veřejné podpora, zajišťuje fungování trhů v souladu s pravidly hospodářské soutěže.
Státní správa hmotných rezerv	Hospodářské opatření pro krizové stavy, státních hmotných rezerv a ropné bezpečnosti.

Státní úřad pro jadernou bezpečnost	Dozor při využívání jaderné energie a ionizujícího záření, v oblasti radiační ochrany a v oblasti jaderné, chemické a biologické ochrany.
------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Zdroj: ÚOSS: *Webové stránky*, vlastní úprava.

Data o výdajích na platy zaměstnanců ÚOSS byla získána z veřejných databází v gesci Ministerstva financí - ARISweb a ÚFIS. **ARISweb** vychází z automatizovaného rozpočtového informačního systému (ARIS), který po dobu své existence, tj. od roku 1993 až do ukončení jeho provozu k 30. 6. 2010, zajišťoval informatické funkce, vztahující se k datové oblasti účetního a finančního výkaznictví organizačních složek státu, kapitol státního rozpočtu, státních příspěvkových organizací, státních fondů, územních samosprávných celků a jimi zřizovaných příspěvkových organizací, regionálních rad regionů soudržnosti v České republice. Na stránkách ARISwebu je umožněn přístup k informacím, uloženým v databázi IDB ARIS, a to ve stejném rozsahu v časové řadě za účetní období let 2001 až 2009.³¹ Závazné ukazatele státního rozpočtu získané z databáze ARISweb dle jednotlivých rozpočtových kapitol za období 2008 - 2009 jsou prezentovány v příloze č. 2 - 3.

V rámci projektu Integrovaného informačního systému státní pokladny (IISPP) byl v roce 2010 zahájen provoz Centrálního systému účetních informací státu (CSÚIS), který vytváří datovou základnu účetních záznamů a finančních údajů, předkládaných povinnými účetními jednotkami pro potřeby státu podle vyhlášky č. 383/2009 Sb., technická vyhláška o účetních záznamech. Předmětem prezentačního systému **ÚFIS** jsou roční údaje vybraných účetních záznamů a finančních údajů z CSÚIS. Logika aplikací **ÚFIS** vychází z původního prezentačního systému ARISweb.³² Závazné ukazatele státního rozpočtu získané z databáze **ÚFIS** dle jednotlivých rozpočtových kapitol za období 2010 - 2012 jsou prezentovány v příloze č. 4 - 6.

Informace o platech a celkových počtech zaměstnanců ÚOSS dle rozpočtových kapitol za období 2008 - 2011 jsou čerpány ze **státního závěrečného účtu**, zveřejněného na stránkách Ministerstva financí ČR. Státní závěrečný účet obsahuje údaje o výsledcích rozpočtového hospodaření minulého roku. Z důvodu absence zveřejnění státního závěrečného

³¹ ARISweb: *Informace o systému*. [online].

³² ÚFIS: *Informace o systému*. [online].

úctu za rozpočtový rok 2012 na stránkách Ministerstva financí ČR, jsou údaje o platech a počtech zaměstnanců ÚOSS za rok 2012 získány přímo z Oddělení 1103 (Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře), na základě emailového dotazu.

Data o průměrných mzdách a počtech zaměstnanců veřejné správy jako jednoho ze segmentů národního hospodářství jsou uvedena na stránkách nezávislého ústředního orgánu státní správy České republiky - Českého statistického úřadu - v přepočtu na plně zaměstnané (dříve na fyzické osoby), za celé národní hospodářství. Ve statistice práce a mezd došlo od 1. čtvrtletí 2009 ke změnám v metodice zjišťování a prezentace výsledků. Tyto údaje jsou zpracovávány a publikovány podle nové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE, jež nahradila dříve používanou klasifikaci OKEČ.³³

Data za období let 2008 - 2012, získaná z výše uvedených zdrojů, se stala objektem **komparativních analýz** v oblastech:

- celkových počtů zaměstnanců ÚOSS,
- celkových výdajů na platy ÚOSS,
- výdajů na platy dle jednotlivých ÚOSS,
- výše průměrných platů na zaměstnance dle jednotlivých ÚOSS a ceny práce,
- nejvyšších a nejnižších průměrných platů na zaměstnance dle jednotlivých ÚOSS,
- výše průměrných platů na zaměstnance dle členění ÚOSS,
- výše průměrných nominálních a reálných platů na zaměstnance ÚOSS,
- výše průměrných mezd na zaměstnance ve veřejné správě,
- výše průměrných mezd na zaměstnance v národním hospodářství,
- výše průměrných mezd na zaměstnance v národním hospodářství a na zaměstnance ÚOSS.

V závěru této kapitoly je věnována pozornost komparaci průměrných platů ÚOSS a mezd v národním hospodářství jako celku a komparaci průměrných platů ÚOSS a mezd vybraného odvětví národního hospodářství.

³³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika*. [online].

4.2 Počty zaměstnanců ústředních orgánů státní správy

Vývoj počtu zaměstnanců ve **státní správě** od roku 2000 naznačuje, že počet úředníků je spíše stabilizovaný, popřípadě mírně roste.³⁴ Zpracování návrhů a rozpisů počtu zaměstnanců, stejně jako analýzu vývoje zaměstnanosti v rozpočtové sféře, má ve své kompetenci Oddělení 1103 Ministerstva financí ČR (Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře). Informace o počtu zaměstnanců ústředních orgánů státní správy jsou publikovány za příslušný rozpočtový rok ve státním závěrečném, zveřejněném na stránkách Ministerstva financí ČR.

Tab. 4.3 ilustruje počty zaměstnanců celkem ve státní správě dle rozpočtových kapitol v letech 2008 - 2012. Údaje o **celkových počtech zaměstnanců** státní správy dle rozpočtových kapitol jsou čerpány ze státního závěrečného účtu a z Oddělení 1103 (Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře).

³⁴ CHVALKOVSKÁ, J. *Analýza finanční náročnosti a kvality výkonu státní správy do roku 2030*. 2013. [online].

Tab. 4.3. Celkový počet zaměstnanců ve SS dle rozpočtových kapitol v letech 2008 - 2012

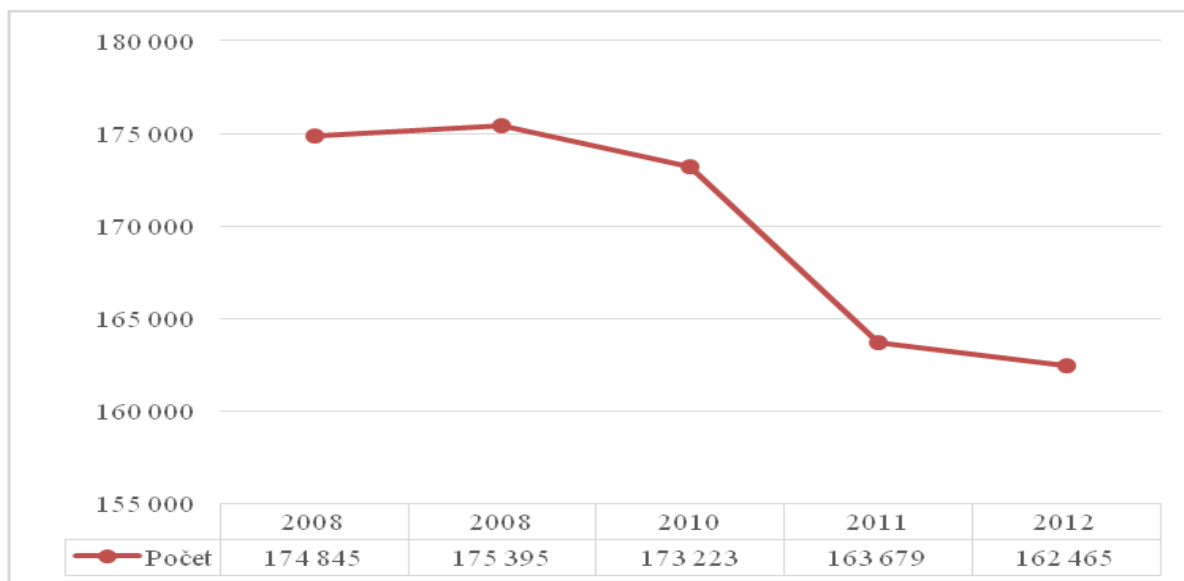
Kapitola	2008	2009	2010	2011	2012
304 ÚV	555	549	475	444	445
306 MZV	2 148	2 181	2 012	1 765	1 734
307 MO	11 207	10 220	8 787	8 154	8 123
308 NBÚ	288	287	275	261	266
312 MF	24 932	24 882	24 186	23 155	23 054
313 MPSV	18 396	18 467	19 085	18 271	19 909
314 MV	68 698	69 576	69 573	65 464	62 978
315 MŽP	1 961	2 039	2 019	1 875	1 749
317 MMR	622	643	626	579	594
322 MPO	1 594	1 675	1 638	1 563	1 508
327 MD	932	962	938	851	844
328 ČTÚ	453	447	443	442	441
329 MZE	6 405	6 382	6 190	5 383	5 183
333 MŠMT	1 218	1 270	1 317	1 305	1 405
334 MK	266	277	277	268	274
335 MZ	3 407	3 321	3 234	2 946	2 940
336 MS	23 274	23 710	23 577	22 874	23 192
344 ÚPV	242	238	229	216	213
345 ČSÚ	1 698	1 561	1 723	1 638	1 422
346 ČÚZK	5 413	5 596	5 532	5 258	5 130
348 ČBÚ	214	212	201	184	183
349 ERÚ	95	98	105	105	162
353 ÚPOHS	121	123	128	141	183
374 SSHR	414	387	365	345	339
375 SÚPJB	292	292	288	192	194
CELKEM	174 845	175 395	173 223	163 679	162 465

Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Lze konstatovat, že ve sledovaném období 2008 - 2012 došlo celkovému k poklesu počtu zaměstnanců státní správy dle jednotlivých rozpočtových kapitol. V roce 2012 nastalo snížení celkového počtu státních zaměstnanců o 12 380 tj. o 7,6 % ve srovnání s celkovým počtem státních zaměstnanců v roce 2008.

Vývoj **celkového počtu zaměstnanců** státní správy v období 2008 - 2012 za jednotlivé rozpočtové kapitoly znázorňuje obr. 4.1.

Obr. 4.1. Celkový počet zaměstnanců ve státní správě v letech 2008 - 2012



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Ve sledovaném období 2008 - 2012 je zřetelný pokles celkového počtu zaměstnanců státní správy o již zmiňovaných 7,6 %. Za zmínku také stojí nepatrný nárůst počtu zaměstnanců ve státní správě v roce 2009 o 0,03 % oproti roku 2008, dále se počet zaměstnanců vyvíjel v trendu průměrného poklesu.

Při celkové analýze počtu zaměstnanců státní správy dle jednotlivých rozpočtových kapitol ve sledovaném pětiletém období 2008 - 2012 byl celkový nejvyšší **nárůst** zaznamenán v kapitole 349 Energetický regulační úřad v roce 2012 o 70,5 %. Opačný trend vývoje počtu zaměstnanců v období 2008 - 2012 byl zaznamenán v rozpočtové kapitole 307 Ministerstvo obrany, kdy do roku 2012 došlo k celkovému **poklesu** počtu zaměstnanců státní správy o 38 % ve srovnání s rokem 2008.

4.3 Vývoj celkových výdajů na platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za období 2008 - 2012

Výkaznictví ÚOSS v oblasti platů se řídí rozpočtovou skladbou (viz vyhláška Ministerstva financí č. 323/2002 Sb., o rozpočtové skladbě). Z hlediska rozpočtové skladby vycházejí platy z druhové čtyřúrovňové klasifikace a jsou součástí trojmístního podskupení položek 501.³⁵

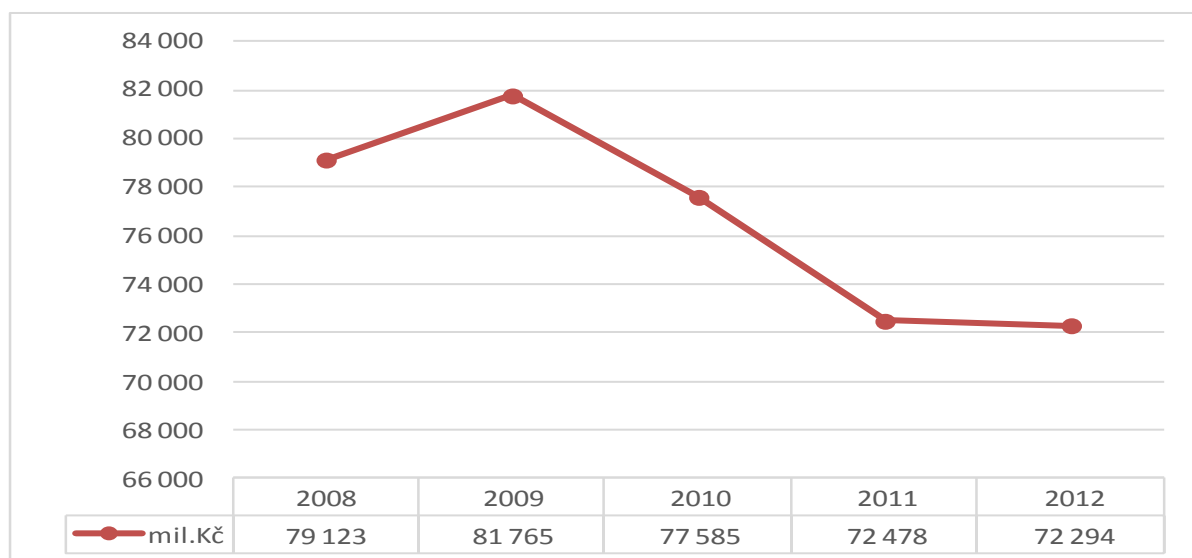
³⁵ ČEŠKOVÁ, M., KINŠT, J. *Rozpočtová skladba v roce 2011*, 2011.

Celkové náklady na platy obsahují dílčí položky:

- **5011** platy zaměstnanců v pracovním poměru,
- **5031** povinné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- **5032** povinné pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Zhodnocení **celkových výdajů na platy** zaměstnanců ústředních orgánů dle rozpočtových kapitol ilustruje obr. 4.2.

Obr. 4.2. Celkové výdaje na platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ze státního rozpočtu v období 2008 - 2012 (v mil Kč)



Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

V roce 2012 se v porovnání s rokem 2008 snížily výdaje na platy zhruba o 9,5 %. Menšího nárůstu si lze povšimnout pouze v roce 2009, kdy byl zaznamenán nepatrný vzestup oproti roku 2008 a to ve výši 5,4 %. Od roku 2010 do roku 2012 dále docházelo jen k pozvolnému snižování celkových výdajů.

Celkově lze konstatovat, že ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo zaznamenáno nejvyšší navýšení výdajů na platy ze státního rozpočtu ústředních orgánů státní správy v kapitole 349 Energetický regulační úřad. V této rozpočtové kapitole v roce 2012 došlo k výraznému **nárůstu výdajů na platy** oproti roku 2008, a to ve výši 29,7 mil. Kč, tj. 67,3 %. K dalšímu výraznějšímu nárůstu výdajů na platy ze státního rozpočtu došlo v kapitole 353 Úřad

pro ochranu hospodářské soutěže, kde zvýšení výdajů na platy v roce 2012 činilo zhruba 18,7 mil. Kč., tj. 37,6 %, oproti roku 2008.

Naopak nejvyšší **pokles výdajů na platy** ze státního rozpočtu ústředních orgánů státní správy byl registrován v kapitole 307 Ministerstvo obrany, kde výdaje na platy poklesly o 1 084 mil. Kč., tj. o 42,6 %.

4.4 Platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy

Informace o platech zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za období 2008 - 2011 jsou také prezentovány ve státním závěrečném účtu, zveřejněném na stránkách Ministerstva financí ČR. Za rozpočtový rok 2012 jsou čerpány údaje o platech zaměstnanců ústředních orgánů státní správy opět přímo z Oddělení 1103 (Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře) - opět na základě emailového dotazu.

4.4.1 Celkové průměrné měsíční platy zaměstnanců a cena práce

Tab. 4.4 zachycuje **celkové průměrné měsíční platy** zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012. Tyto platy jsou vyjádřeny v Kč na jednoho zaměstnance a členěny dle jednotlivých ústředních orgánů.

Tab. 4.4. Celkové průměrné měsíční platy zaměstnanců SS dle jednotlivých OÚSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)

Ústřední orgán	2008	2009	2010	2011	2012
ÚV	32 789	34 391	37 508	37 735	40 785
MZV	28 153	29 307	28 919	30 100	30 978
MO	26 982	28 195	26 452	25 321	26 101
NBÚ	37 827	39 246	39 460	37 763	37 830
MF	27 256	28 583	28 017	27 273	27 787
MPSV	23 135	24 283	23 257	22 442	22 762
MV	30 558	31 345	31 172	29 445	29 361
MŽP	27 766	28 912	28 568	28 670	29 871
MMR	34 565	36 032	36 732	37 371	38 650
MPO	33 758	36 394	35 834	34 682	36 098
MD	33 005	34 345	33 376	33 817	34 124
ČTÚ	29 250	30 793	30 962	28 026	28 083
MZE	25 512	26 897	27 270	26 860	26 766
MŠMT	29 623	32 689	32 886	32 974	34 598
MK	33 889	35 786	34 442	36 338	35 546
MZ	28 540	29 834	30 199	29 620	29 950
MS	25 837	26 324	26 299	25 404	25 871
ÚPV	27 928	29 533	29 779	28 762	29 184
ČSÚ	25 998	31 201	30 402	29 853	30 554
ČÚZK	22 389	23 770	23 075	22 564	22 865
ČBÚ	33 851	35 211	34 600	34 775	35 119
ERÚ	38 698	39 617	38 617	37 620	37 964
ÚPOHS	34 341	34 830	35 028	33 870	31 231
SSHR	25 524	28 155	29 368	28 483	29 111
SÚPJB	31 365	36 588	41 964	39 565	41 299
CELKEM	748 539	792 261	794 186	779 333	792 488

Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Ve sledovaném období 2008 - 2012 jsou patrné disparity v celkových průměrných měsíčních platech zaměstnanců ústředních orgánů státní správy, způsobené zejména rozdílem v počtu zaměstnanců za příslušný rozpočtový rok. Dalším významným aspektem existujících nerovností v platech zaměstnanců ústředních orgánů státní správy se jeví fakt, že rozhodující pro dosahované průměrné platy je jednak struktura činností a jednak vzdělanostní struktura zaměstnanců v jednotlivých resortech.³⁶ Nelze opomenout, že platové rozdíly jsou také způsobeny zejména odlišnou náročností vykonávané práce (dle katalogu prací a potřebnosti dané organizace), jejím zařazením do příslušného platového stupně a počtem let praxe. Zhodnocením vývoje celkového průměrného měsíčního platu na zaměstnance v ústředních

³⁶ MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *Oddělení 2101 - Tiskové*. [online].

orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo shledáno, že v roce 2012 **celkový průměrný měsíční plat vzrostl o 5,9 %** ve srovnání s počátkem sledovaného období.

Cena práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy představuje celkové náklady na práci vyjádřené dílčími položkami:

- **5011** platy zaměstnanců v pracovním poměru,
- **5031** povinné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti - v roce 2008 ve výši 26 %, v letech 2009 - 2012 ve výši 25 %,
- **5032** povinné pojistné na veřejné zdravotní pojištění - ve výši 9 %.

V tab. 4.5 je prezentována cena práce v Kč na zaměstnance v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012, členěna dle jednotlivých ústředních orgánů.

Tab. 4.5. Cena práce zaměstnanců SS dle jednotlivých OÚSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)

Ústřední orgán	2008	2009	2010	2011	2012
ÚV	44 265	46 084	50 261	50 565	54 652
MZV	38 007	39 271	38 751	40 334	41 511
MO	36 426	37 781	35 446	33 930	34 975
NBÚ	51 066	52 590	52 876	50 602	50 692
MF	36 796	38 301	37 543	36 546	37 235
MPSV	31 232	32 539	31 164	30 072	30 501
MV	41 253	42 002	41 770	39 456	39 344
MŽP	37 484	38 742	38 281	38 418	40 027
MMR	46 663	48 283	49 221	50 077	51 791
MPO	45 573	48 768	48 018	46 474	48 371
MD	44 557	46 022	44 724	45 315	45 726
ČTÚ	39 488	41 263	41 489	37 555	37 631
MZE	34 441	36 042	36 542	35 992	35 866
MŠMT	39 991	43 803	44 067	44 185	46 361
MK	45 750	47 953	46 152	48 693	47 632
MZ	38 529	39 978	40 467	39 691	40 133
MS	34 880	35 274	35 241	34 041	34 667
ÚPV	37 703	39 574	39 904	38 541	39 107
ČSÚ	35 097	41 809	40 739	40 003	40 942
ČÚZK	30 225	31 852	30 921	30 236	30 639
ČBÚ	45 699	47 183	46 364	46 599	47 059
ERÚ	52 242	53 087	51 747	50 411	50 872
ÚPOHS	46 360	46 672	46 938	45 386	41 850
SSHR	34 457	37 728	39 353	38 167	39 009
SÚPJB	42 343	49 028	56 232	53 017	55 341
CELKEM	1 010 528	1 061 630	1 064 209	1 044 306	1 061 934

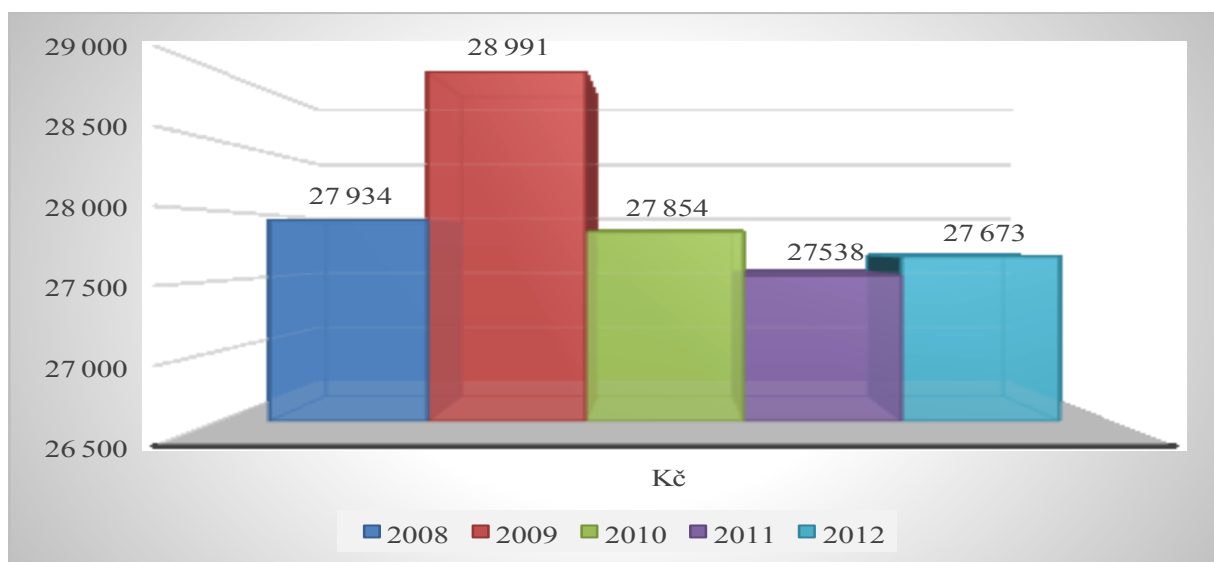
Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Při zhodnocení celkového vývoje ceny práce na zaměstnance v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo zjištěno, že v roce 2012 **cena práce vzrostla o 5,1 %** ve srovnání s počátkem sledovaného období 2008. Zároveň lze tvrdit, že ve sledovaném období **vývoj ceny práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy kopíruje výši jejich průměrného měsíčního platu.**

4.4.2 Průměrné měsíční platy zaměstnanců

Trend **celkového vývoje průměrného měsíčního platu** zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za sledované období 2008 - 2012 je ilustrován na obr. 4.3.

Obr. 4.3. Průměrný měsíční plat zaměstnanců státní správy v letech 2008 - 2012 (v Kč)

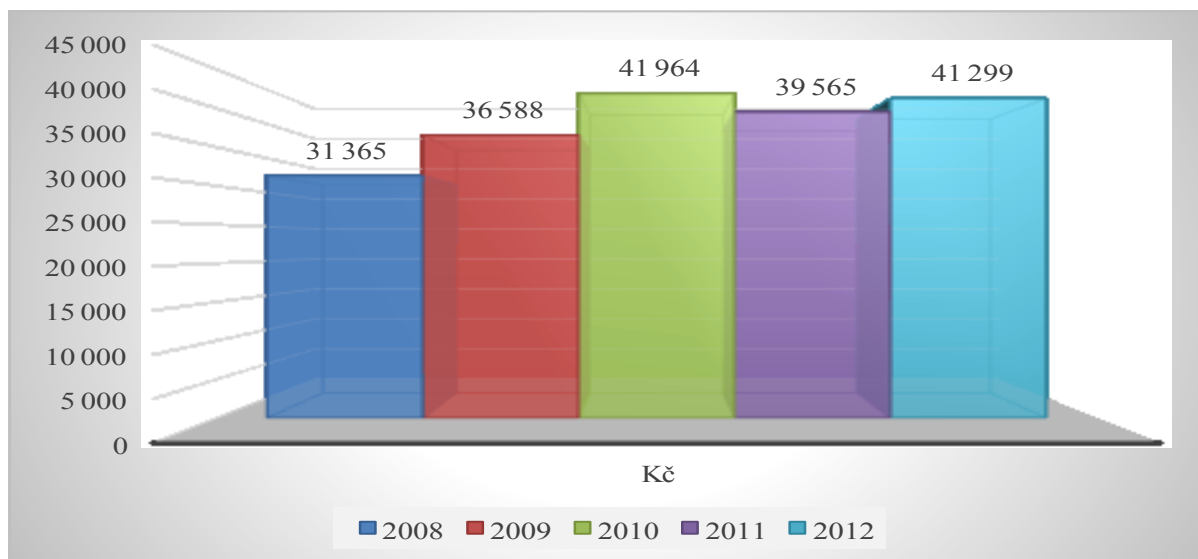


Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet*, Odd. 1103, vlastní úprava.

Lze konstatovat, že největší vzestupný trend celkového vývoje průměrného měsíčního platu zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy byl zaznamenán v roce 2009, kdy nárůst platů ve srovnání s rokem 2008 činil 1 057 Kč, tj. 3,8 %. V roce 2010 došlo k poklesu platů zaměstnanců státní správy o 1 137 Kč, tj. 4,1 %. V roce 2011 a 2012 průměrné měsíční platy zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy stagnovaly zhruba na stejné úrovni. V celkovém porovnání za sledované období 2008 - 2012 je možno konstatovat, že v roce 2012 nastal mírný pokles průměrného měsíčního platu zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy o 261 Kč, tj. je asi o 0,1 % ve srovnání s rokem 2008.

Nejvyšší **nárůst průměrného měsíčního platu** ve sledovaném období 2008 - 2012 u zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy pozorujeme ve Státním úřadu pro jadernou bezpečnost, kde se plat v roce 2012 zvýšil ve srovnání s rokem 2008 o 9 934 Kč, tj. o 31,7 %. Vývoj průměrného měsíčního platu Státního úřadu pro jadernou bezpečnost v období 2008 - 2012 ilustruje obr. 4.4.

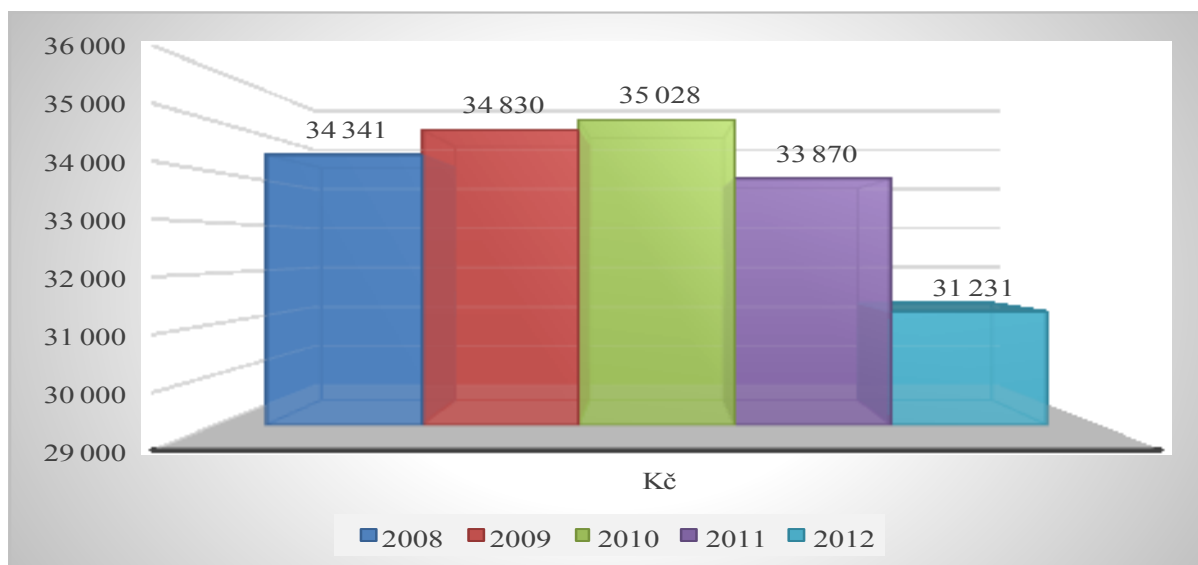
Obr. 4.4. Průměrný měsíční plat SÚJB v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Naopak nejvyšší **pokles průměrného měsíčního platu** ve sledovaném období u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy zaznamenáváme v Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, a to ve výši 3 310 Kč, tj. asi 10 %, ve srovnání s počátkem sledovaného období. Vývoj průměrného měsíčního platu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže v letech 2008 - 2012 znázorňuje obr. 4.5.

Obr. 4.5. Průměrný měsíční plat ÚPOHS v letech 2008 - 2012 (v Kč)

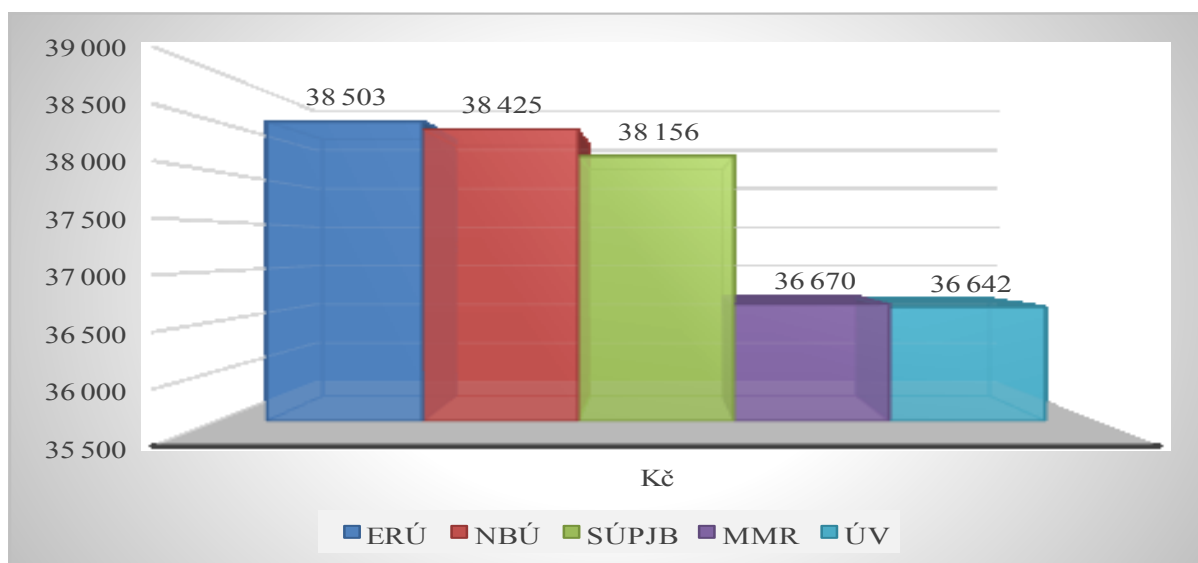


Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

4.4.3 Analýza nejvyšších průměrných měsíčních platů

Z celkové analýzy průměrných měsíčních platů ve sledovaném období 2008 - 2012 jsou patrné existující disparity platů u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy. Na obr. 4.6 je znázorněno pět ústředních orgánů státní správy s **nejvyšším průměrným měsíčním platem v období 2008 - 2012**.

Obr. 4.6. Nejvyšší průměrné měsíční platy zaměstnanců státní správy v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet*, Odd. 1103, vlastní úprava.

Ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo vyčleněno pět ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem. Celkového nejvyššího průměrného měsíčního platu v ústředních orgánech státní správy dosáhli zaměstnanci v Energetickém regulačním úřadu s průměrným platem ve výši 38 503 Kč, dále v Národním bezpečnostním úřadu s průměrným platem ve výši 38 425 Kč, ve Státním úřadu pro jadernou bezpečnost s průměrným platem ve výši 38 156 Kč, na Ministerstvu pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 36 670 Kč a nakonec v Úřadu vlády s průměrným platem ve výši 36 642 Kč. Při provedení celkové procentuální analýzy za období 2008 - 2012 lze konstatovat, že státní zaměstnanci Energetického regulačního úřadu pobírali o 5,1 % vyšší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Úřadu vlády.

Při analýze pěti ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem **v roce 2008**, lze konstatovat, že z pěti ústředních orgánů státní správy s nejvyšším

průměrným měsíčním platem v rozpočtové sféře za rok 2008, patří vedoucí pozice Energetickému regulačnímu úřadu, jehož zaměstnanci dosáhli průměrného platu 38 698 Kč. Dále následuje Národní bezpečnostní úřad s průměrným platem ve výši 37 827 Kč, Ministerstvo pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 34 565 Kč, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže s průměrným platem ve výši 34 341 Kč a Ministerstvo kultury s průměrným platem ve výši 33 889 Kč. V celkovém procentuálním porovnání těchto nejvyšších průměrných měsíčních platů v roce 2008 můžeme konstatovat, že státní zaměstnanci Energetického regulačního úřadu pobírali o 8,2 % vyšší průměrné měsíční platy, než státní zaměstnanci Ministerstva kultury.

V rozpočtovém **roce 2009** došlo v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem pouze k menší změně. Na nejvyšší průměrný měsíční plat dosáhli zaměstnanci ústředních orgánů státní správy Energetického regulačního úřadu, kdy výše průměrného platu dosáhla částky 39 617 Kč. Dále opět následuje Národní bezpečnostní úřad s průměrným platem ve výši 39 246 Kč. Na třetí místo se nominoval Státní úřad pro jadernou bezpečnost s průměrným platem ve výši 36 588, následovaný Ministerstvem průmyslu a obchodu s průměrným platem ve výši 36 394 Kč a Ministerstvem pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 36 032 Kč. Při celkovém procentuálním srovnání těchto nejvyšších průměrných měsíčních platů v roce 2009 vidíme, že státní zaměstnanci Energetického regulačního úřadu pobírali zhruba o 10,0 % vyšší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva pro místní rozvoj.

Rozpočtový **rok 2010** přinesl rozsáhlé změny v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem. Na vedoucí pozici se prosadil Státní úřad pro jadernou bezpečnost s průměrným platem ve výši 41 964 Kč. Dále opět následuje Národní bezpečnostní úřad s průměrným platem ve výši 39 460 Kč, Energetický regulační úřad s průměrným platem ve výši 38 617 Kč, Úřad vlády s průměrným platem ve výši 37 508 Kč a nakonec Ministerstvo pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 36 732 Kč. Z celkového procentuálního porovnání těchto nejvyšších průměrných měsíčních platů v roce 2010 plyne, že státní zaměstnanci Státního úřadu pro jadernou bezpečnost pobírali o 14,2 % vyšší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva pro místní rozvoj.

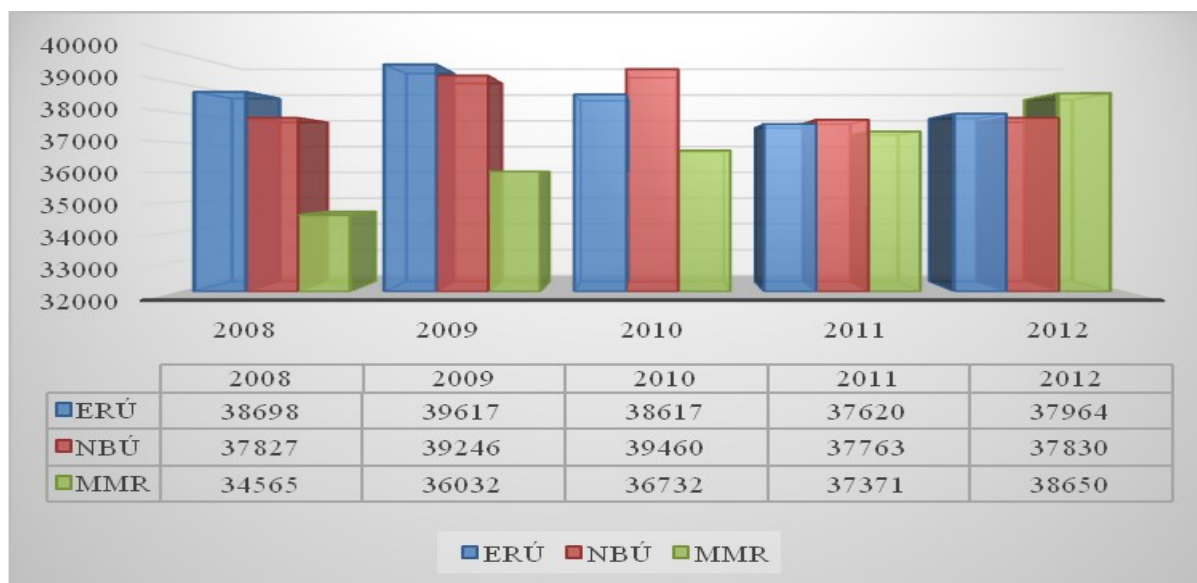
Další sledovaný rozpočtový **rok 2011** ve srovnání s rokem 2010 se ubíral jen cestou nepatrných změn. Na vedoucí pozici se umístil opět Státní úřad pro jadernou bezpečnost

s průměrným platem ve výši 39 565 Kč. Druhé místo si udržel Národní bezpečnostní úřad s průměrným platem 37 763 Kč, o stupínek výše postoupil Úřad vlády s průměrným platem 37 735 Kč. Energetický regulační úřad s průměrným platem ve výši 37 620 Kč spadl na čtvrté pořadí a pětici opět uzavírá Ministerstvo pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 37 371 Kč. Z celkového procentuálního porovnání těchto nejvyšších průměrných měsíčních platů v roce 2011 je patrné, že státní zaměstnanci Státního úřadu pro jadernou bezpečnost pobírali o 5,9 % vyšší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva pro místní rozvoj.

Také v posledním sledovaném rozpočtovém **roce 2012** ve srovnání s rokem 2011 v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem zaznamenáváme jen menší změny. Nejvyššího průměrného měsíčního platu bylo opět dosaženo u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ve Státním úřadu pro jadernou bezpečnost s průměrným platem ve výši 41 299 Kč. Dále pro změnu následuje pro změnu Úřad vlády s průměrným platem ve výši 40 785 Kč, Ministerstvo pro místní rozvoj s průměrným platem ve výši 38 650 Kč, Energetický regulační úřad s průměrným platem ve výši 37 964 Kč. Pětici pak uzavírá Národní bezpečnostní úřad s průměrným platem ve výši 37 830 Kč. Z celkového procentuálního porovnání těchto nejvyšších průměrných měsíčních platů v roce 2012 lze konstatovat, že státní zaměstnanci Státního úřadu pro jadernou bezpečnost pobírali o 14,4 % vyšší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci státní Ministerstva průmyslu a obchodu.

Obr. 4.7 ilustruje vývoj tří ústředních orgánů státní správy s nejvyšším průměrným měsíčním platem v Kč v průběhu celého sledovaného pětiletého období 2008 - 2012.

Obr. 4.7. Nejvyšší průměrné měsíční platy tří ústředních orgánů státní správy v letech 2008 - 2012



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

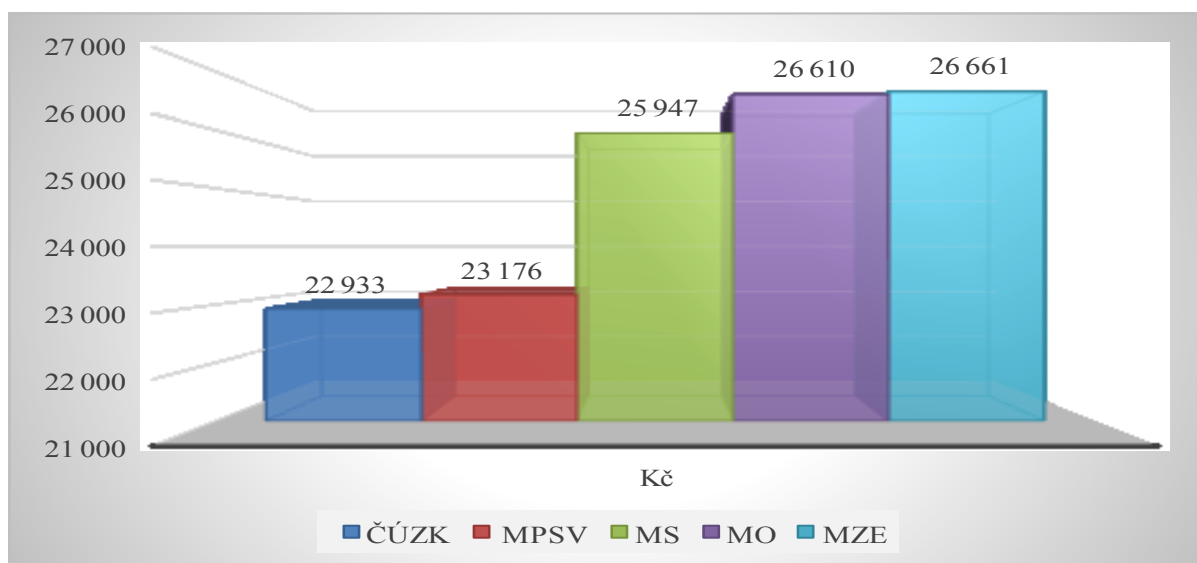
Při celkové analýze nejvyšších průměrných měsíčních platů u zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy lze zkonstatovat, že po celé sledované období 2008 - 2012, se nejvyšší průměrné měsíční platy vyskytovaly u státních zaměstnanců v Energetickém regulačním úřadu, Národním bezpečnostním úřadu a Ministerstvu pro místní rozvoj. Mimo rozsáhlejší strukturu činností a vyšší vzdělanostní strukturu zaměstnanců u těchto ústředních orgánů státní správy se důvodem vyšších platů zmiňovaných resortů jeví zejména skutečnost, že tyto resorty se podílejí ve zvýšené míře na spolupráci se strukturálními fondy Evropské unie. Podmínkou Evropské komise při programování prostředků strukturálních fondů na období 2007-2013 bylo, že Česká republika provede opatření ke stabilizaci a motivaci zaměstnanců spravujících eurofondy. Podmínka stabilizace a motivace byla splněna až usnesením vlády č. 818/2007, kde bylo zakotveno, že zaměstnanci zabývající se eurofondy mohou získat příplatek ke svým tabulkovým platům, a to odstupňovaně podle jednotlivých pracovních pozic: na úrovni referentů 5 000 Kč, vedoucích oddělení 7 500 Kč a ředitelů odborů až 10 000 Kč.³⁷

³⁷ MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *Oddělení 2101 - Tiskové*. [online].

4.4.4 Analýza nejnižších průměrných měsíčních platů

Také pro celkovou analýzu nejnižších průměrných měsíčních platů ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo vyčleněno pět ústředních orgánů státní správy. Na obr. 4.8 je znázorněno pět ústředních orgánů státní správy s **nejnižším průměrným měsíčním platem v období 2008 - 2012**.

Obr. 4.8. Nejvyšší průměrné měsíční platy zaměstnanců státní správy v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet*, Odd. 1103, vlastní úprava.

Lze konstatovat, že ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo celkového nejnižšího průměrného měsíčního platu u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy dosaženo v Českém úřadu zeměměřickém a katastrálním a to ve výši 22 933 Kč. Dále pak následuje Ministerstvo práce a sociálních věcí s průměrným platem ve výši 23 176 Kč, Ministerstvo spravedlnosti s průměrným platem ve výši 25 947 Kč, Ministerstvo obrany s průměrným platem ve výši 26 610 Kč a nakonec Ministerstvo zemědělství s průměrným platem ve výši 26 661 Kč. Po provedení celkové procentuální analýzy za období 2008 - 2012 konstatujeme, že státní zaměstnanci Českého úřadu zeměměřického a katastrálního pobírali o 16,3 % nižší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva zemědělství.

Nejnižší průměrný měsíční plat v rozpočtové sféře za **rok 2008** pobírali zaměstnanci ústředních orgánů státní správy v Českém úřadu zeměměřickém a katastrálním ve výši 22 389 Kč. Další pořadí s nejnižším průměrným měsíčním platem patří Ministerstvu práce a sociálních věcí s průměrným platem ve výši 23 135 Kč, Ministerstvu zemědělství

s průměrným platem ve výši 25 512 Kč, Správě státních hmotných rezerv s průměrným platem ve výši 25 524 Kč a nakonec Ministerstvu spravedlnosti s průměrným platem ve výši 25 837 Kč. Z celkového procentuálního porovnání nejnižších průměrných měsíčních platů v roce 2008 lze říci, že státní zaměstnanci Českého úřadu zeměměřického a katastrálního měli o 15,4 % nižší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti.

V rozpočtovém **roce 2009** v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem došlo pouze k nepatrné změně. Nejnižšího průměrného měsíčního platu bylo opět dosaženo u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v Českém úřadu zeměměřickém a katastrálním, kdy se výše průměrného platu přiblížila 23 770 Kč. Dále opět následuje Ministerstvo práce a sociálních věcí s průměrným platem ve výši 24 283 Kč. Na třetí místo ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem se propadlo Ministerstvo spravedlnosti s průměrným platem ve výši 26 324 Kč. Následuje Ministerstvo zemědělství s průměrným platem ve výši 26 897 Kč a nakonec Správa státních hmotných rezerv s průměrným platem 28 155 Kč. Při celkové procentuální analýze nejnižších průměrných měsíčních platů v roce 2009 lze konstatovat, že u státních zaměstnanců Českého úřadu zeměměřického a katastrálního se vyskytovaly o 18,4 % nižší průměrné měsíční platy než u státních zaměstnanců Správy státních hmotných rezerv.

Také rozpočtový **rok 2010** ve srovnání s rokem 2009 nezaznamenal rozsáhlých změn v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem. Vedoucí pozici nejnižšího průměrného měsíčního platu zaměstnanců ústředních orgánů státní správy opět zaujímá Český úřad zeměměřický a katastrální s výši průměrného platu 23 075 Kč. Další v pořadí je opět Ministerstvo práce a sociálních věcí s průměrným platem ve výši 23 257 Kč. Následuje Ministerstvo spravedlnosti s průměrným platem ve výši 26 299 Kč, Ministerstvo obrany s průměrným platem ve výši 26 452 Kč a nakonec pak Ministerstvo zemědělství s průměrným platem ve výši 27 270 Kč. Z celkového procentuálního porovnání těchto nejnižších průměrných měsíčních platů v roce 2010 plyne, že státní zaměstnanci Českého úřadu zeměměřického a katastrálního pobírali o 8,5 % nižší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstvo zemědělství.

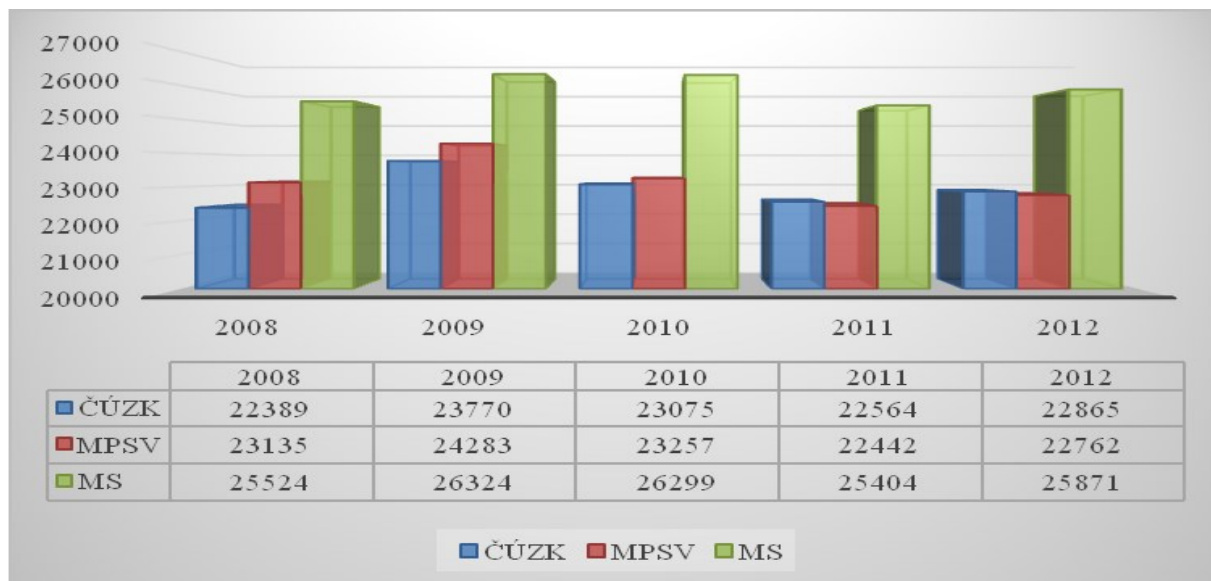
Rozpočtový **rok 2011** ve srovnání s rokem 2010 v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem přinesl větší změny. Nejnižší průměrné měsíční platy tentokrát pobírali zaměstnanci ústředních orgánů státní správy na Ministerstvu práce

a sociálních věcí s průměrným platem 22 442, následování Českým úřadem zeměměřickým a katastrálním s výší průměrného platu 22 564 Kč. Trochu si polepšilo Ministerstvo obrany s průměrným platem ve výši 25 321 Kč, Ministerstvo spravedlnosti s výší průměrného platu 25 404 Kč a Ministerstvo zemědělství s průměrným platem ve výši 26 860 Kč. Při celkové procentuální analýze nejnižších průměrných měsíčních platů v roce 2011 lze konstatovat, že u státních zaměstnanců Ministerstva práce a sociálních věcí byly o 19,7 % nižší průměrné měsíční platy než u státních zaměstnanců Ministerstva zemědělství.

Poslední sledovaný rozpočtový **rok 2012** ve srovnání s rokem 2011 v pořadí pěti ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem zaznamenal jen menší změny. Nejnižšího průměrného měsíčního platu bylo opět dosaženo u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy na Ministerstvu práce a sociálních věcí s průměrným platem ve výši 22 762 Kč. Dále opět následuje Český úřad zeměměřický a katastrální s výší průměrného platu 22 865 Kč, Ministerstvo spravedlnosti s průměrným platem ve výši 25 871 Kč a Ministerstvo obrany s průměrným platem ve výši 26 101 Kč. Pořadí nejnižšího průměrného měsíčního platu pak uzavírá opět Ministerstvo zemědělství s průměrným platem ve výši 26 766 Kč. Z celkové procentuální analýzy nejnižších průměrných měsíčních platů v roce 2012 plyne, že státní zaměstnanci Ministerstva práce a sociálních věcí pobírali o 17,5 % nižší průměrné měsíční platy než státní zaměstnanci Ministerstva zemědělství.

Obr. 4.9 ilustruje vývoj tří ústředních orgánů státní správy s nejnižším průměrným měsíčním platem v Kč po celou dobu sledovaného pětiletého období 2008 - 2012.

Obr. 4.9. Nejnižší průměrné měsíční platy tří ústředních orgánů státní správy v letech 2008 - 2012



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet*, Odd. 1103, vlastní úprava.

Celkovou analýzou nejnižších průměrných měsíčních platů u zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy bylo zjištěno, že po celé sledované období 2008 - 2012 pobírali nejnižší průměrné měsíční platy zaměstnanci Českého úřadu zeměměřického a katastrálního, Ministerstva práce a sociálních věcí. S velkým odstupem je pak následovali zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti.

4.4.5 Komparace platů ministerstev a ostatních ústředních orgánů

Ve sledovaném období 2008 - 2012 byly také komparovány průměrné měsíční platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy na základě jejího členění na resorty čtrnácti ministerstev a jedenácti ostatních ústředních orgánů státní správy. V tab. 4.6 jsou znázorněny průměrné měsíční platy zaměstnanců jednotlivých ministerstev ve sledovaném období 2008 - 2012.

Tab. 4.6. Průměrné měsíční platy ministerstev v letech 2008 - 2012 (v Kč)

Ministerstva	Průměrný plat
Ministerstvo zahraničních věcí	29 491
Ministerstvo obrany	26 610
Ministerstvo financí	27 915
Ministerstvo práce a sociálních věcí	23 186
Ministerstvo vnitra	30 376
Ministerstvo životního prostředí	28 757
Ministerstvo pro místní rozvoj	36 670
Ministerstvo průmyslu a obchodu	35 353
Ministerstvo dopravy	33 733
Ministerstvo zemědělství	26 661
Ministerstvo škol., mládeže a tělovýchovy	32 554
Ministerstvo kultury	35 200
Ministerstvo zdravotnictví	29 629
Ministerstvo spravedlnosti	25 947

Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Nejvyšší průměrný měsíční plat zaměstnanců resortů ministerstev v letech 2008 - 2012 se vyskytoval u zaměstnanců Ministerstva pro místní rozvoj ve výši 36 670 Kč, naopak nejnižší průměrný měsíční plat ve výši 23 186 Kč pobírali zaměstnanci na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Tab. 4.7 ilustruje průměrné měsíční platy zaměstnanců jednotlivých ostatních ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012.

Tab. 4.7. Průměrné měsíční platy ostatních ÚOSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)

Ostatní ústřední orgány	Průměrný plat
Úřad vlády	38 006
Národní bezpečnostní úřad	28 511
Český telekomunikační úřad	28 994
Úřad průmyslového vlastnictví	30 003
Český statistický úřad	22 787
Český úřad zeměměřický a katastr.	34 868
Český báňský úřad	38 029
Energetický regulační úřad	32 987
Úřad pro ochranu hospodářské soutěže	28 574
Státní správa hmotných rezerv	39 673
Státní úřad pro jadernou bezpečnost	32 675

Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*, vlastní úprava.

Nejvyšší průměrný měsíční plat zaměstnanců ostatních ústředních orgánů státní správy v letech 2008 - 2012 sledujeme ve výši 38 029 Kč u zaměstnanců Českého báňského úřadu, naopak nejnižší průměrný měsíční plat ve výši 22 787 Kč pobírali zaměstnanci v Českém statistickém úřadu.

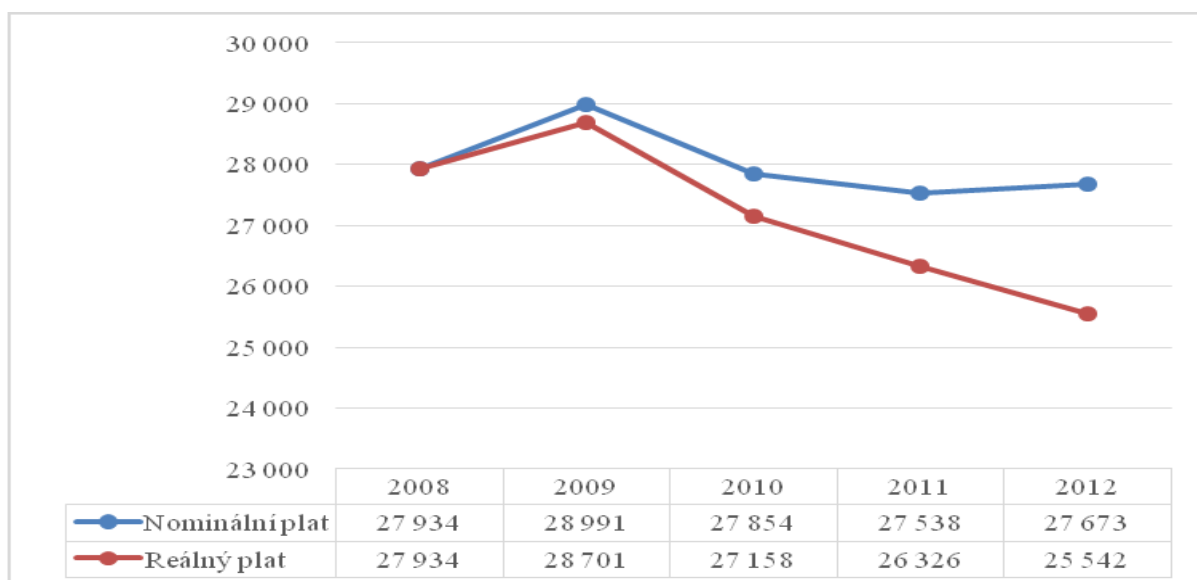
Komparací celkových průměrných měsíčních platů zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy v letech 2008 - 2012 bylo prokázáno, že v rámci všech rozpočtových kapitol **zaměstnanci ostatních ústředních orgánů státní správy pobírali o 8,4 % vyšší průměrné měsíční platy než zaměstnanci ministerstev**. Hlavní příčinou těchto platových nerovností je fakt, že v ostatních ústředních orgánech státní správy je sice zaměstnáno méně úředníků, ale vzdělanostní struktura zaměstnanců je celkově vyšší než jednotlivých ministerstvech. Obecně také platí, že na výši průměrných měsíčních platů zaměstnanců ve státní správě má především vliv náročnost práce (dle katalogu prací a potřeby dané organizace) a její zařazení do příslušného platového stupně, následně pak počet let praxe.

Současně lze také konstatovat, že ve sledovaném časovém období **celkový vývoj průměrných platů zaměstnanců ministerstev kopíruje vývoj průměrných platů zaměstnanců ostatních ústředních orgánů státní správy**.

4.4.6 Komparace nominálního a reálného platu v ústředních orgánech státní správy

Průměrné měsíční platy zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 jsou udávány v nominálních hodnotách. **Růst (pokles) průměrného nominálního platu** vyjadřuje, o kolik % se zvýšil (poklesl) tento plat v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku. **Růst (pokles) průměrného reálného platu** vyjadřuje, o kolik % se zvýšil (poklesl) podíl indexu průměrného nominálního platu a indexu spotřebitelských cen za shodné období. Obr. 4.10 ilustruje komparaci nominálního a reálného platu zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v období 2008 - 2012.

Obr. 4.10. Komparace nominálního a reálného platu zaměstnanců v OÚSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: Ministerstvo financí ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103*; Český statistický úřad: *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014*. [online], vlastní úprava.

Nominální plat za sledované období 2008 - 2012 u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v roce 2012 zaznamenal celkově mírný pokles ve výši asi 0,1 % ve srovnání s rokem 2008, v reálném vyjádření však tento pokles činil 9,3 %.

4.5 Mzdy zaměstnanců veřejné správy

Z ekonomického hlediska je veřejná správa jedním ze segmentů národního hospodářství. V odvětvové statistické Klasifikaci ekonomických činností NACE - CZ³⁸ vytváří veřejná správa jedno odvětví: **sekce O - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**, členěné dále do tří pododvětví:

- Veřejná správa a společenská politika (zákonodárná činnost, výkonné činnosti),
- Činnosti pro společnost jako celek (zahraniční věci, obrana, spravedlnost a soudnictví, veřejná bezpečnost, protipožární ochrana, apod.),
- Činnosti v oblasti povinného sociálního zabezpečení.³⁹

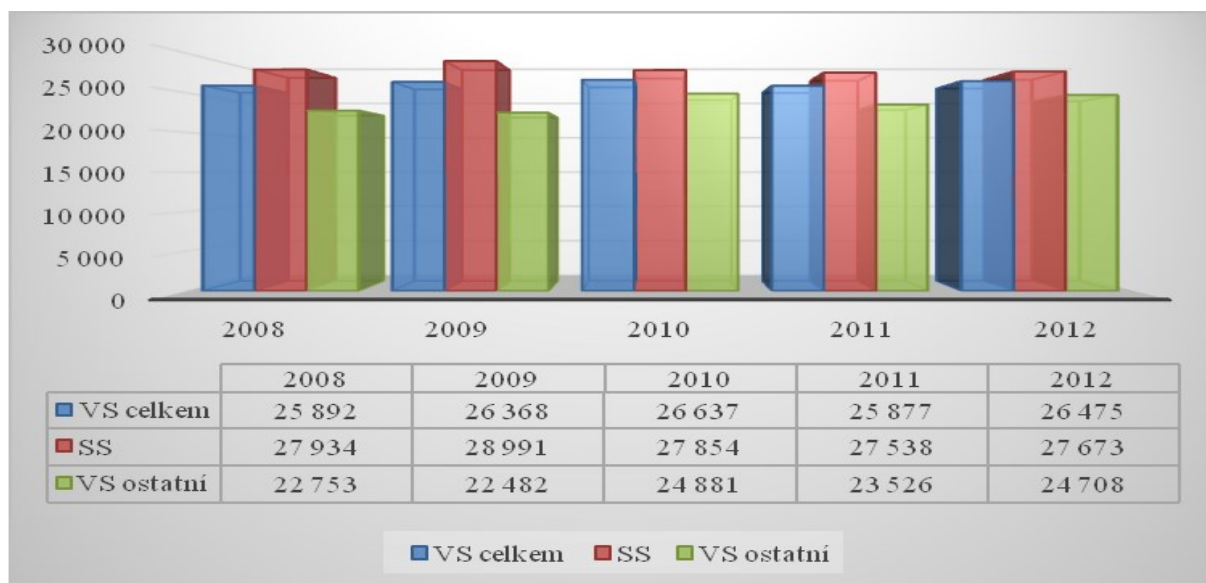
Příloha č. 7 ilustruje veřejnou správu jako celek, dále státní správu s 25 ústředními orgány státní správy dle rozpočtových kapitol, tvořící 68 % veřejné správy, a ostatní veřejnou správu, tvořící 32 % veřejné správy. V této příloze jsou ve sledovaném období 2008 - 2012 prezentovány celkové výdaje na mzdy/platy, náklady na povinné pojistné placené zaměstnavatelem (pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění), náklady práce celkem (pojištění + hrubé mzdy/platy), dále údaje o celkových počtech zaměstnanců a průměrné měsíční mzdě/platu.

Informace o **mzdách zaměstnanců veřejné správy** podle odvětvové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE - odvětví Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, jsou ve sledovaném období 2008 - 2012 čerpány z Českého statistického úřadu. Na obr. 4.11 jsou znázorněny **průměrné hrubé měsíční mzdy**, zaznamenané ve veřejné správě v letech 2008 - 2012.

³⁸ Klasifikace CZ-NACE byla vypracována podle mezinárodní klasifikace ekonomických činností v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. prosince 2006.

³⁹ HALÁSKOVÁ, M. *Ekonomika veřejné správy*. 2010.

Obr. 4.11. Průměrná měsíční mzda zaměstnanců ve veřejné správě v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014. [online], vlastní úprava.

Lze konstatovat, že ve sledovaném období 2008 - 2012 byl trend vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců ve veřejné správě velmi kolísavý. Při analýze v rámci celé veřejné správy lze říci, že v roce 2009 zaměstnanci veřejné správy pobírali o 476 Kč, tj. o 1,8 %, vyšší průměrné měsíční mzdy než na počátku sledovaného období v roce 2008. V roce 2010 průměrné měsíční mzdy zaměstnanců veřejné správy opět mírně stouply, když došlo k nárůstu mezd o 269 Kč, tj. zhruba o 1 %, ve srovnání s rokem 2009. Rok 2011 pak zaznamenal výraznější pokles mezd zaměstnanců veřejné správy a to o 760 Kč, tj. 2,9 %. Hlavním důvodem poklesu mezd zaměstnanců veřejné správy v roce 2011 bylo přijetí souboru opatření o snížení výdajů na platy zaměstnanců ve státní a veřejné správě až o 10 %, které schválila vláda dne 7. 12. 2010. Poslední rok sledovaného období 2012 vykresluje opětovný nárůst průměrné měsíční mzdy zaměstnanců veřejné správy o 598 Kč, tj. 2,3 % oproti roku 2011. V celkové analýze za sledované období 2008 - 2012 je možno říci, že v roce 2012 zaznamenáváme ve srovnání s rokem 2008 mírný nárůst průměrné měsíční mzdy zaměstnanců veřejné správy o 493 Kč, tj. o 2,3 %. U zaměstnanců v ostatních úsecích veřejné správy se vývojový trend průměrných měsíčních platů ubíral podobným směrem.

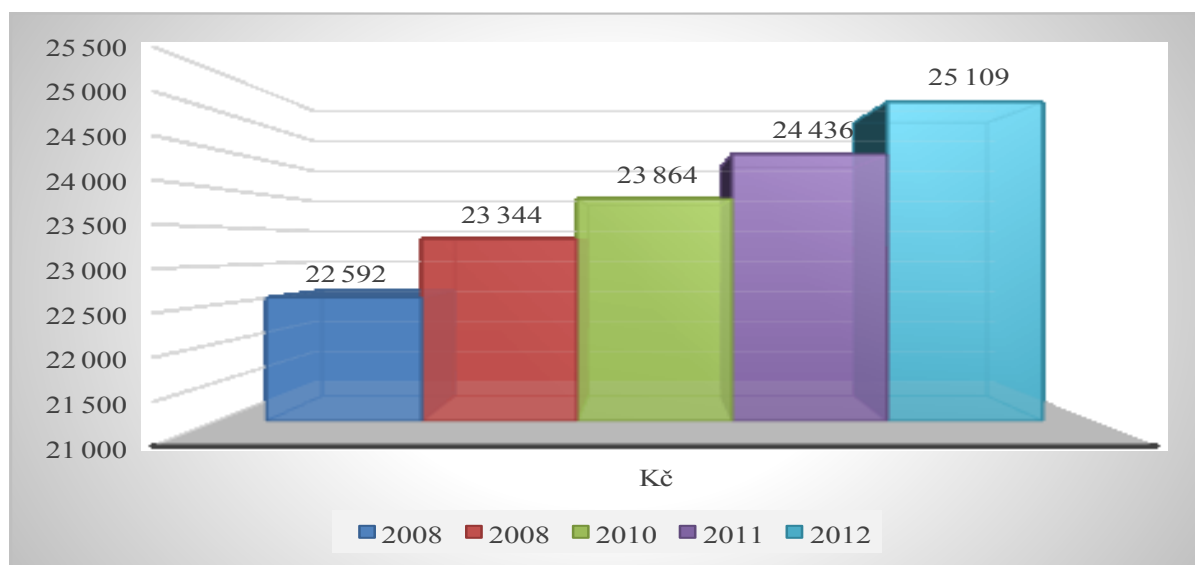
Po provedené komparaci celkových průměrných měsíčních mezd/platů zaměstnanců v rámci celé veřejné správy a průměrných měsíčních platů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012, lze zkonstatovat, že v **ústředních orgánech státní**

správy byly celkové průměrné měsíční platy o 6,6 % vyšší než v rámci celé veřejné správy.

4.6 Mzdy zaměstnanců v národním hospodářství

Souhrnné statistické charakteristiky vývoje národního hospodářství, nejdůležitější statistické informace z oblasti sociálního, ekonomického i demografického vývoje (HDP, inflace, průměrné mzdy, aj.), poskytuje nezávislý ústřední orgán státní správy České republiky Český statistický úřad. Údaje o počtu zaměstnanců a průměrných mzdách jsou na stránkách ČSÚ uvedeny za celé národní hospodářství v přepočtu na plně zaměstnané (dříve na fyzické osoby). Od 1. čtvrtletí 2009 došlo ve statistice práce a mezd ke změnám v metodice zjišťování a prezentace výsledků. Údaje jsou zpracovávány a publikovány podle nové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE, která nahradila dříve používanou klasifikaci OKEČ.⁴⁰ Obr. 4.12 znázorňuje průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v národním hospodářství ve sledovaném období 2008 - 2012. Data byla čerpána z Veřejné databáze Českého statistického úřadu.

Obr. 4.12. Průměrné měsíční hrubé mzdy v národním hospodářství v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ: *Mzdy a náklady práce- Veřejná databáze ČSÚ*. [online], vlastní úprava.

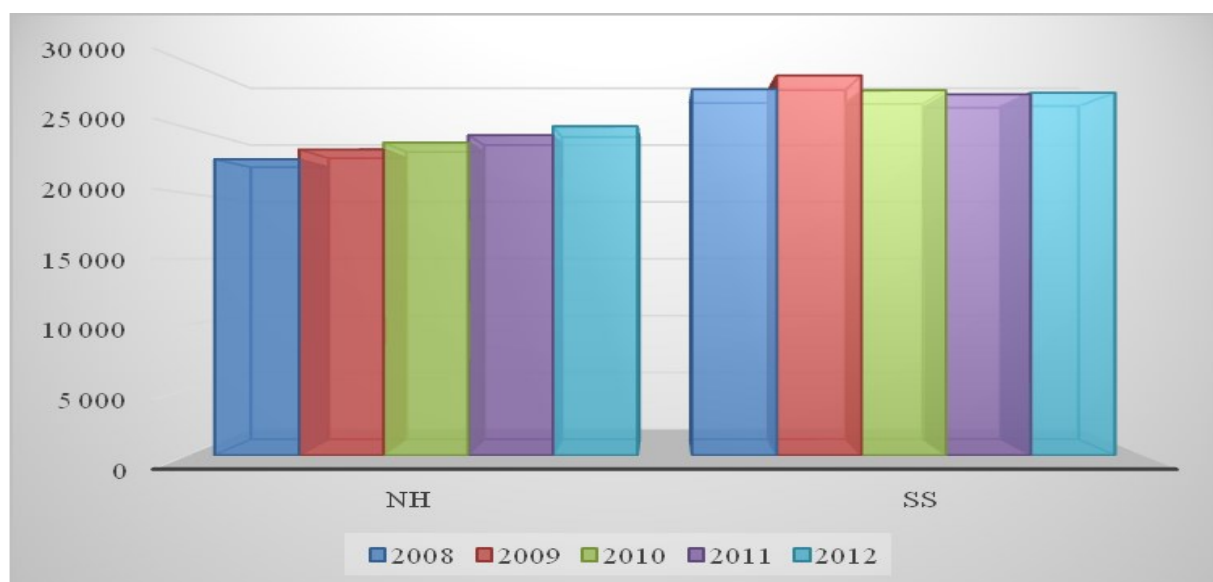
⁴⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika*. [online].

Celkový trend vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd v národním hospodářství ve sledovaném pětiletém období 2008 - 2012 byl charakterizován vzestupnou tendencí. V roce 2012 pobírali zaměstnanci národního hospodářství o 2 517 Kč, tj. o 11, 2 % vyšší měsíční hrubé mzdy než v počátku sledovaného období v roce 2008.

4.6.1 Komparace mezd /platů národního hospodářství a ústředních orgánů státní správy

Obr. 4.13 ilustruje porovnání průměrných hrubých měsíčních mezd/platů zaměstnanců v národním hospodářství a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012.

Obr. 4.13. Komparace průměrných hrubých měsíčních mezd/platů v národním hospodářství a OÚSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)



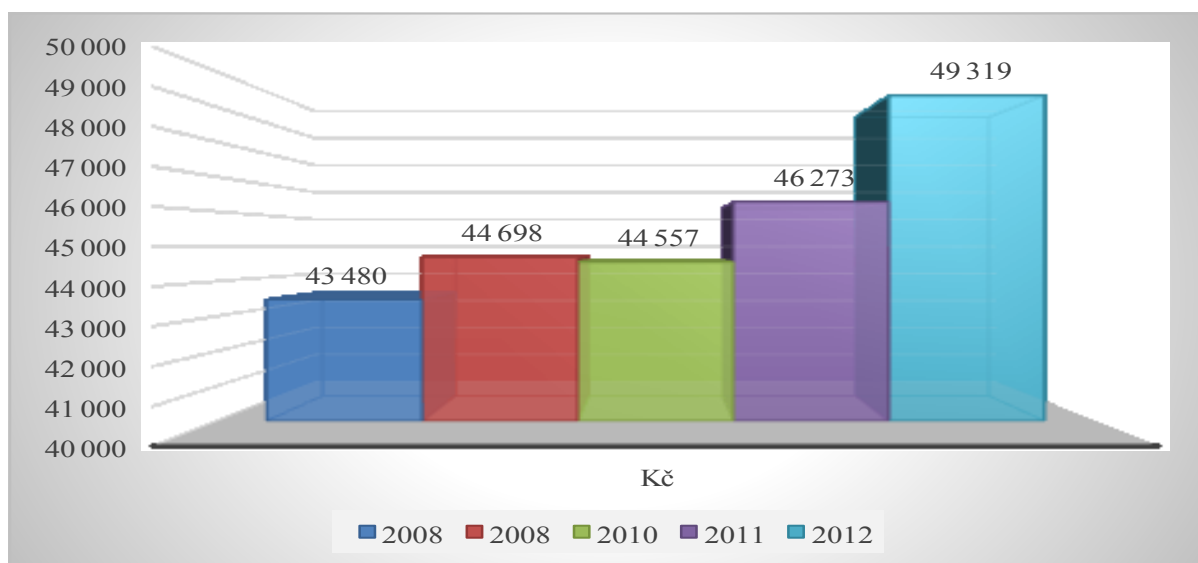
Zdroj: ČSÚ: *Mzdy a náklady práce- Veřejná databáze ČSÚ*. MF ČR: *Státní závěrečný účet, Odd. 1103* [online], vlastní úprava.

Komparací celkového vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd/platů u zaměstnanců v národním hospodářství a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy v období 2008 - 2012 bylo zjištěno, že u zaměstnanců národního hospodářství došlo v roce 2012 k vyššímu celkovému vzestupu průměrných hrubých měsíčních mezd/platů ve srovnání s rokem 2008 než u zaměstnanců státní správy. Zároveň lze také konstatovat, že ve sledovaném období se u zaměstnanců ve státní správě vyskytovaly o 17,3 % vyšší průměrné hrubé měsíční mzdy/platy než u zaměstnanců v národním hospodářství.

4.6.2 Mzdy zaměstnanců vyčleněného odvětví národního hospodářství

Podle odvětvové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE bylo vyčleněno odvětví s nejvyššími průměrnými hrubými měsíčními mzdami v průběhu sledovaného období 2008 - 2012. Na obr. 4.14 je znázorněn vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců sekce K - Peněžnictví a pojišťovnictví v Kč.

Obr. 4.14. Průměrné měsíční hrubé mzdy v sekci K - Peněžnictví a pojišťovnictví v letech 2008 - 2012



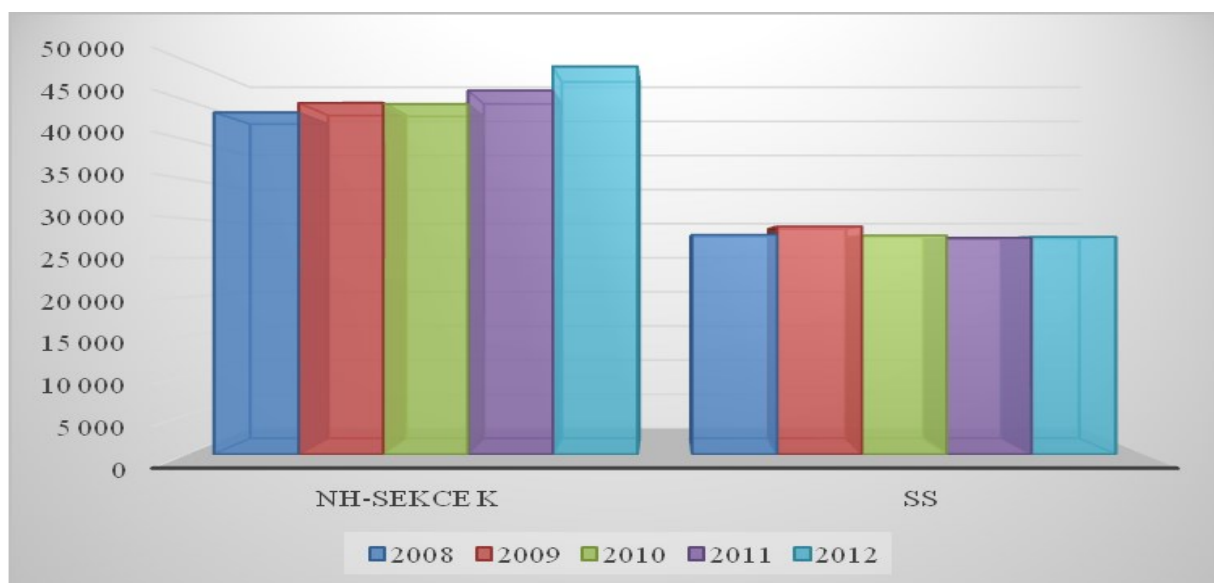
Zdroj: ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014. [online], vlastní úprava.

Průměrné měsíční hrubé mzdy v letech 2008 - 2012 u zaměstnanců sekce K - Peněžnictví a pojišťovnictví mají vzestupnou vývojovou tendenci. V roce 2012 došlo u zaměstnanců vyčleněného odvětví národního hospodářství k celkovému vzestupu průměrných měsíčních hrubých mezd o 5 839 Kč, tj. o 13,4 %, ve srovnání s rokem 2008.

4.6.3 Komparace mezd /platů národního hospodářství - sekce K a ústředních orgánů státní správy

Obr. 4.15 prezentuje komparaci průměrných hrubých měsíčních mezd/platů zaměstnanců s nejvyššími průměrnými hrubými měsíčními mzdami v národním hospodářství v sekci K - Peněžnictví a pojišťovnictví a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012.

Obr. 4.15. Komparace průměrných hrubých měsíčních mezd/platů v národním hospodářství v sekci K - Peněžnictví a pojišťovnictví a OÚSS v letech 2008 - 2012 (v Kč)



Zdroj: ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014. [online], vlastní úprava.

Ve sledovaném období 2008 - 2012 z komparace celkového vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd/platů u zaměstnanců s nejvyššími průměrnými hrubými měsíčními mzdami v národním hospodářství v sekci K - Peněžnictví a pojišťovnictví a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy jasně vyplývá, že ve sledovaném období **zaměstnanci sekce K - Peněžnictví a pojišťovnictví pobírali celkově o 63,1 % vyšší mzdy/platy než zaměstnanci ústředních orgánů státní správy.**

5 ZÁVĚR

Předmětem zpracování diplomové práce je cena práce ve státní správě v časovém období 2008 - 2012. Cenu práce představuje plat a zákonné pojištění hrazené zaměstnavatelem. Cílem této diplomové práce je zhodnocení vývoje ceny práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy.

Ve druhé kapitole jsou popsány nástroje platových a mzdových podmínek ve státní správě, které tvoří zejména systém odměňování zaměstnanců ve veřejné správě, plat a platové tarify, kvalifikační předpoklady a katalog prací, regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě a také služební zákon. Moderní pojetí odměňování je chápáno v širším slova smyslu a mimo stanovení mzdy, platu nebo jiné formy peněžní odměny za vykonanou práci, znamená poskytování různých forem zaměstnaneckých výhod, které poskytuje organizace zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu z dohody, na základě pracovní smlouvy nebo platového výměru, stanoveného zákonem. Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, dle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Plat tvoří všechny složky platu upravené zákoníkem práce a příslušnými prováděcími nařízeními vlády, které jsou - platový tarif, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, plat za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna a plat za práci ve svátek. Zaměstnanci přísluší platový tarif, stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých zaměstnanec je zařazen. Zaměstnanec je zaměstnavatelem zařazen do platové třídy podle druhu práce, sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy dle katalogu prací, ve kterém je zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací, porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Regulace zaměstnanosti a vývoje platů ve státní správě podléhá podmínkám, které jsou

zajišťovány pro tzv. rozpočtovou sféru Ministerstvem financí, které garantuje tvorbu fiskální koncepce platové politiky a platových systémů v rozpočtové sféře, dále tvorbu a aktualizaci právních předpisů týkajících se fiskální politiky, zaměstnanosti a vývoje platů. Česká republika je jediným státem Evropské unie, která nemá účinný zákon upravující právní postavení státních úředníků. Platný služební zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech není účinný jako celek. Tato dílčí právní úprava nesplňuje nároky, kladené na služební předpis, zajišťující jednotnou právní úpravu fungování veřejné správy a postavení státních úředníků. V rámci posilování transparentnosti, profesionality, integrity, odpovědnosti a odborné nezávislosti státní správy byla navržena novela zákona o státní službě. Tato novela připravovaného zákona o státní službě upravuje právní poměry zaměstnanců, vykonávajících ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti, organizační věci státní služby, přípravu fyzických osob na službu, služební vztahy státních zaměstnanců ve správních úřadech, odměňování těchto osob, řízení ve věcech služby, odměňování ostatních zaměstnanců v pracovním poměru ve správních úřadech, jakož i organizační věci vztahující se k zaměstnávání těchto zaměstnanců. Podle sněmovního tisku je v současné době zákon o státní službě ve 2. čtení - obecné rozpravě.

Třetí kapitola je věnována celkové popisné charakteristice zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy. Vedle vymezení postavení zaměstnanců státní služby jsou zde podle způsobu vykonávané činnosti specifikovány jednotlivé modely ve státní službě, předpoklady a překážky jmenování, nezbytné pro zaměstnance k výkonu veřejné služby. V této kapitole je také soustředěna pozornost k odpovědnosti a právům státních zaměstnanců, systemizaci a služebnímu dohledu. Služební zákon obsahuje rozsáhlý seznam funkcí, které se neslučují s postavením státního zaměstnance. Zvláštní formu vyjádření základních služebních povinností představuje služební slib. Státní služba zahrnuje soubor základních povinností a zásad, kterými by se měli na základě zákona zaměstnanci státní správy řídit. Státní zaměstnanci ve služebním poměru nesou kárnou a trestní odpovědnost. V demokratických státech se dnes všeobecně státním zaměstnancům zaručují stejná práva jako ostatním občanům. Občanská práva a jejich meze ve služebním zákoně stanovují pro všechny státní zaměstnance

omezení účasti na podnikatelské a jiné výdělečné činnosti a zvláštní omezení týkající se řídicích pracovníků. Práva, týkající se výkonu služby, vymezují podmínky k zajištění řádného výkonu služby, dále na podporu služebního úřadu při výkonu služby a prohlubování vzdělání. K dalším právům, náležícím státním zaměstnancům, patří také práva, týkající se odměňování a sociálního pojištění. Nezbytným nástrojem k usměrňování počtu státních úředníků a výdajů na jejich platy je systemizace, kterou každoročně připravuje generální ředitel v součinnosti s Ministerstvem financí a schvaluje vláda. Systemizace slouží ke stanovení počtů služebních míst a objemu prostředků na platy. Služební dohled nad státními zaměstnanci je vykonáván prostřednictvím představených a služebních orgánů. V závěru této kapitoly charakterizuje analytický dokument Ministerstva vnitra oblast lidských zdrojů v ústředních správních úřadech ve státní správě za období 2011.

Poslední kapitola se zabývá vlastním zhodnocením vývoje ceny práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy. Je zde vymezena oblast působnosti čtrnácti resortů ministerstev a jedenácti ostatních ústředních orgánů státní správy. Při hodnocení platových podmínek v ústředních orgánech státní správy byla použita data z veřejných databází v gesci Ministerstva financí - ARISweb, UFIS. Informace o platech a celkových počtech zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za období 2008 - 2011 jsou čerpány ze státního závěrečného účtu zveřejněného na stránkách Ministerstva financí. Z důvodu absence zveřejnění státního závěrečného účtu za rozpočtový rok 2012 na stránkách Ministerstva financí ČR jsou údaje o platech a počtech zaměstnanců ÚOSS za rok 2012 získány na základě emailového dotazu přímo z Oddělení 1103 (Regulace zaměstnanosti a vývoje platů v rozpočtové sféře). Data o průměrných mzdách a počtech zaměstnanců veřejné správy jako jednoho ze segmentů národního hospodářství jsou uvedena na stránkách nezávislého ústředního orgánu státní správy Českého statistického úřadu. Tyto údaje jsou zpracovávány a publikovány podle nové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE. Sledováním vývoje počtu zaměstnanců ve státní správě ve sledovaném období bylo zjištěno, že došlo k celkovému poklesu počtu zaměstnanců v ústředních správních úřadech. V roce 2012 nastalo snížení celkového počtu státních zaměstnanců o 7,6 % ve srovnání s celkovým počtem státních zaměstnanců v roce 2008. Z analýzy vývoje celkových výdajů na platy zaměstnanců ústředních orgánů vyplývá, že v roce 2012 se v porovnání s rokem 2008 snížily výdaje na platy zhruba o 9,5 %.

Komparací celkových průměrných měsíčních platů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v jednotlivých rozpočtových kapitolách jsou patrné disparity, způsobené zejména rozdílem v počtu zaměstnanců za příslušný rozpočtový rok. Dalšími významnými aspekty existujících nerovností zaměstnanců ústředních orgánů státní správy se jeví fakt, že rozhodující pro dosahované průměrné platy je jednak struktura činností a jednak vzdělanostní struktura zaměstnanců v jednotlivých resortech. Zhodnocením vývoje celkového průměrného měsíčního platu na zaměstnance v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo shledáno, že v roce 2012 celkový průměrný měsíční plat vzrostl o 5,9 % ve srovnání s počátkem sledovaného období 2008. Při zhodnocení celkového vývoje ceny práce na zaměstnance v ústředních orgánech státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 bylo zjištěno, že v roce 2012 cena práce vzrostla o 5,1 % ve srovnání s počátkem sledovaného období 2008. Zároveň lze tvrdit, že ve sledovaném období kopíruje vývoj ceny práce zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy výši jejich průměrného měsíčního platu. Porovnáním průměrných měsíčních platů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy celkem v jednotlivých rozpočtových kapitolách za sledované období 2008 - 2012 zjišťujeme, že v roce 2012 nastal mírný pokles průměrného měsíčního platu zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy asi o 0,1 % ve srovnání s rokem 2008. Při celkové analýze nejvyšších průměrných měsíčních platů zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy lze zkonstatovat, že po celé sledované období 2008 - 2012 se nejvyšší průměrné měsíční platy vyplácely v Energetickém regulačním úřadu, Národním bezpečnostním úřadu a Ministerstvu pro místní rozvoj. Celkovou analýzou nejnižších průměrných měsíčních platů zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy bylo zjištěno, že po celé sledované období nejnižší průměrné měsíční platy pobírali zaměstnanci Českého úřadu zeměměřického a katastrálního, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva spravedlnosti. Komparací celkových průměrných měsíčních platů zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období bylo prokázáno, zaměstnanci ostatních ústředních orgánů státní správy pobírali o 8,4 % vyšší průměrné měsíční platy, než zaměstnanci ministerstev. Hlavní příčinou těchto platových nerovností je skutečnost, že v ostatních ústředních orgánech státní správy je sice zaměstnáno méně úředníků, ale vzdělanostní struktura zaměstnanců je zde celkově vyšší než na jednotlivých ministerstvech. Důležitou roli v nerovnosti platů hraje také struktura činností v jednotlivých resortech a úřadech. Obecně též platí, že na výši průměrných měsíčních platů zaměstnanců

ve státní správě má především vliv náročnost práce (dle katalogu prací a potřeby dané organizace) a její zařazení do příslušného platového stupně, následně i počet let praxe. Současně je také nutno konstatovat, že ve sledovaném časovém období celkový vývoj průměrných platů zaměstnanců ministerstev procentuálně odpovídá celkovému vývoji průměrných platů zaměstnanců ostatních ústředních orgánů státní správy.

Komparace nominálního platu za sledované období 2008 - 2012 u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v roce 2012 zaznamenala celkově mírný pokles ve výši asi 0,1 % ve srovnání s rokem 2008, v reálném vyjádření však tento pokles činil 9,3 %. Z provedené komparace celkových průměrných měsíčních mezd/platů zaměstnanců v rámci celé veřejné správy a průměrných měsíčních platů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy ve sledovaném období 2008 - 2012 lze zkonstatovat, že v ústředních orgánech státní správy byly o 6,6 % vyšší celkové průměrné měsíční platy než v rámci celé veřejné správy. Celkový trend vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd v národním hospodářství ve sledovaném pětiletém období byl charakterizován vzestupnou tendencí. V roce 2012 pobírali zaměstnanci národního hospodářství o 11,2 % vyšší měsíční hrubé mzdy než v počátku sledovaného období v roce 2008. Komparací celkového vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd/platů u zaměstnanců v národním hospodářství a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy v období 2008 - 2012 bylo zjištěno, že u zaměstnanců národního hospodářství v roce 2012 došlo k vyššímu celkovému vzestupu průměrných hrubých měsíčních mezd/platů ve srovnání s rokem 2008 než u zaměstnanců státní správy. Zároveň lze také konstatovat, že ve sledovaném období zaměstnanci ve státní správě pobírali o 17,3 % vyšší průměrné hrubé měsíční mzdy/platy než zaměstnanci v národním hospodářství. Podle odvětvové Klasifikace ekonomických činností CZ - NACE bylo ve sledovaném období vyčleněno odvětví s nejvyššími průměrnými hrubými měsíčními mzdami - Peněžnictví a pojišťovnictví. Průměrné měsíční hrubé mzdy tohoto odvětví byly charakterizovány vzestupnou vývojovou tendencí. Závěrem této kapitoly byl také ve sledovaném pětiletém období porovnán celkový vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd/platů u zaměstnanců s nejvyššími průměrnými hrubými měsíčními mzdami v národním hospodářství (Peněžnictví a pojišťovnictví) a zaměstnanců v ústředních orgánech státní správy. Z provedené komparace jasně vyplývá, že ve sledovaném období zaměstnanci Peněžnictví a pojišťovnictví pobírali celkově o 63,1 % vyšší mzdy/platy než zaměstnanci ústředních orgánů státní správy.

Při celkovém zhodnocení vývoje platů zaměstnanců ústředních orgánů státní správy za časové období 2008 - 2012 byly verifikovány obě stanovené hypotézy. **První hypotéza - „Vývoj průměrných platů zaměstnanců ministerstev a ostatních ústředních orgánů státní správy je stejný.“ - byla potvrzena.** Ve sledovaném časovém období celkový vývoj průměrných platů zaměstnanců ministerstev procentuálně odpovídá celkovému vývoji průměrných platů zaměstnanců ostatních ústředních orgánů státní správy.

Druhá stanovená hypotéza - „Průměrný plat zaměstnanců ve státní správě je za sledované období vyšší než průměrná mzda zaměstnanců v národním hospodářství“ - byla také potvrzena. Ve sledovaném období se u zaměstnanců ve státní správě vyskytovaly o 17,3 % vyšší průměrné hrubé měsíční platy/ mzdy než u zaměstnanců v národním hospodářství.

Autorka diplomové práce se domnívá, že vývoj průměrného platu zaměstnanců ve státní správě by měl kopírovat vývoj průměrné mzdy zaměstnanců v rámci národního hospodářství.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Publikace

1. ČEŠKOVÁ, Magdalena, Jan KINŠT. *Rozpočtová skladba v roce 2011*. 4.vyd. Olomouc: Anag, 2011. 277 s. ISBN 978-80-7263-638-9.
2. ČOPÍKOVÁ, Andrea, Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. 1.vyd. Ostrava: Editační středisko VŠB-TU Ostrava, 2010. 144 s. ISBN 978- 80-248-2264-8.
3. DVOŘÁKOVÁ, Z. A KOL, *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
4. HALÁSKOVÁ, Martina. *Ekonomika veřejné správy*. Ostrava: VŠB - TU Ostrava, EkF 2010. LMS.
5. HENDRYCH, Dušan. *Správní právo. Obecná část*. 8.vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 832 s. ISBN 978-80-7179-254-3.
6. HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 240 s. ISBN 978-80-7380-263-9.
7. CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 448 s. ISBN 978-80-7357-566-3.
8. MINISTERSTVO VNITRA-ODBOR VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Lidské zdroje v ústředních správních úřadech*. Praha, 2011.
9. POMAHÁČ, Richard a Olga VIDLÁKOVÁ. *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck, 2002. 278 s. ISBN 80-7179-748-0.

Ostatní zdroje

1. CHVALKOVSKÁ, Jana. *Analýza finanční náročnosti a kvality výkonu státní správy do roku 2030*. Centrum aplikované, 2013. [online].

- Dostupné z: <http://www.bezkorupce.cz/wp-content/uploads/2013/05/Analyza-financni-narocnosti-do-2030.pdf>.
2. MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *oddělení 1103*. [online]. [cit. 2013-06-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/zakladni-informace/organizacni-struktura/verejne-rozpocety-sekce-06/odbor-11-statni-rozpocet/oddelen-1103-regulace-zamest-a-vyv-plat>.
 3. MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *IS o platech*. [online]. [cit. 2013-06-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/zakladni-informace/informacni-systemy/is-o-platech#12766>.
 4. MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY: *Odd. 2101- Tiskové*. [online]. [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/aktualne/v-mediich/2010/2010-08-18-vmediich-4994-4994>.
 5. SBÍRKA PŘEDPISŮ ČESKÉ REPUBLIKY: *Zákon zákoník práce*. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://sbirka.cs.mfcr.cz/2006/06-262.htm>.
 6. POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY: *Sněmovní tisky-návrhy zákonů* [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?str=2&O=7&PT=K&N=1&F=N&D=1,2,16&je=1&RA=20>.
 7. POZIČNÍ DOKUMENT K UPRAVENÍ POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: http://www.eps.cz/sites/default/files/zpravodaj/pozicni_dokument_k_urednikum_16012013.pdf.
 8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014*. [online]. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/110025-14>.
 9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Mzdy a náklady práce- Veřejná databáze ČSÚ*. [online]. [cit. 2014-03-19]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace.

10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika*. [online]. [cit. 2014-03-15].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m.
11. PERSONALISTA.COM: *Poradna personalisty*. [online]. [cit. 2014-01-29]. Dostupné z: <http://www.personalista.com/poradna-personalisty/platova-tabulka-2014-prirucka-pro-personalni-a-platovou-agendu.html>.
12. USNESENÍ O PRAVIDLECH VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE SPRÁVNÍCH ÚŘADECH: *Vláda České republiky*. 2005. [online]. [cit. 2014-01-29]. Dostupné z: http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/WebGovRes/B750713A4287CB34C12571B6006D3D2C.
13. ARISweb: *Prezentace údajů kapitol SR*. [online]. [cit. 2013-06-22]. Dostupné z: <http://wwwinfo.mfcr.cz/cgi-bin/aris/iaris/info.pl>.
14. ÚFIS: *Prezentace údajů kapitol SR*. [online]. [cit. 2013-06-22]. Dostupné z: <http://wwwinfo.mfcr.cz/cgi-bin/ufis/iufiskap/index.pl>.
15. ARISweb: *Informace o systému*. [online]. [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://wwwinfo.mfcr.cz/cgi-bin/aris/iaris/info.pl>.
16. ÚFIS: *Informace o systému*. [online]. [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: <http://wwwinfo.mfcr.cz/cgi-bin/ufis/iufis/info.pl>.

Legislativa

1. Zákon č.218/2002 ze dne 26. 4. 2002, o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka č. 84, s. 4914-4985.
2. Zákon č.262/2006 ze dne 7. 6. 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka č. 84, s. 3146-3241.

3. Zákon č. 2/1969 ze dne 8. 1. 1969, o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1969, částka č. 1.
4. Nařízení vlády ze dne 6. 12. 2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka č. 184, s. 7706-7717.

SEZNAM ZKRATEK

ARIS	Automatizovaný rozpočtový informační systém
CSÚIS	Centrální systém účetních informací státu
CZ - NACE	Klasifikace ekonomických činností
ČBÚ	Český báňský úřad
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČTÚ	Český telekomunikační úřad
ČZÚK	Český zeměměřický a katastrální úřad
ERÚ	Energetický regulační úřad
EU	Evropská unie
IDB	Informační databáze
IISSP	Integrovaný informační systém státní pokladny
MD	Ministerstvo dopravy
MF	Ministerstvo financí
MK	Ministerstvo kultury
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj

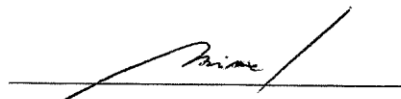
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MO	Ministerstvo obrany
MS	Ministerstvo spravedlnosti
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
MZE	Ministerstvo zemědělství
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NBÚ	Národní bezpečnostní úřad
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
PS	Poslanecká sněmovna
SR	Státní rozpočet
SS	Státní správa
SSHT	Státní správa hmotných rezerv
STK	Stanice technické kontroly
SÚPJB	Státní úřad pro jadernou bezpečnost
ÚFIS	Účetní finanční informační systém
ÚOSS	Ústřední orgány státní správy
ÚV	Úřad vlády
ÚPOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
VS	Veřejná správa

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci, se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská -Technická univerzita (dále jen VŠB-TUO) má právo na nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35.odst.3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB - TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB - TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB -TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12, odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití, mohu jen se souhlasem VŠB -TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB -TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. 04. 2014



Bc. Jiřina Minářová

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 - Stupnice platových tarifů podle platových tarifů podle platových tarifů 1 - 16 a dvanácti platových stupňů platných v roce 2013
- Příloha č. 2 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2008
- Příloha č. 3 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2009
- Příloha č. 4 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2010
- Příloha č. 5 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2011
- Příloha č. 6 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2012
- Příloha č. 7 - Veřejná správa celkem v období 2008 - 2012

Příloha č.1 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd 1 - 16 a dvanácti platových stupňů platných v roce 2013 (v Kč)

Platový stupeň	Počet let praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Do 1 roku	6550	7110	7710	8330	9060	9830	10660	11570	12550	13620	14780	14020	17370	18850	20470	22200
2	Do 2 let	6790	7370	8000	8670	9400	10200	11060	12000	13030	14130	15340	16630	18030	19570	21210	23030
3	Do 4 let	7050	7650	8300	9000	9770	10580	11480	12460	13520	14670	15920	17260	18720	20300	22050	23900
4	Do 6 let	7320	7940	8620	9340	10140	10990	11920	12930	14040	15230	16520	17910	19420	21070	22880	24800
5	Do 9 let	7600	8240	8950	9690	10520	11400	12370	13420	14570	15810	17140	18580	20160	21860	23740	25740
6	Do 12 let	7890	8550	9290	10070	10920	11840	12940	13930	15120	16410	17800	19290	20920	22690	24640	26710
7	Do 15 let	8190	8890	9610	10450	11340	12280	13330	14450	15690	17030	18470	20010	21710	23550	25570	27110
8	Do 19 let	8500	9230	10000	10840	11770	12750	13830	15000	16280	17670	19160	20770	22530	24430	26530	28760
9	Do 23 let	8820	9580	10390	11260	12220	13230	14360	15570	16900	18350	19890	21550	23380	25360	27540	29840
10	Do 27 let	9150	9940	10780	11680	12680	13730	14910	16160	17540	19040	20640	22370	24260	26310	28570	30790
11	Do 32 let	9510	10320	11190	12120	13160	14250	15480	16700	18200	19760	21420	23220	25170	27330	29650	32140
12	Nad 32 let	9870	10720	11620	12580	13660	14780	16070	17400	18890	20510	22320	24100	26120	28340	30770	33350

Zdroj: PERSONALISTA COM: Poradna personalisty. [online], vlastní úprava.

Příloha č. 2 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2008 (v tis. Kč)

Kapitola	Celkové N na platy	Platy zaměstnanců
304 ÚV	294 805,35	218 374,33
306 MZV	979 653,08	725 668,95
307 MO	4 898 685,60	3 628 656,00
308 NBÚ	176 487,84	130 731,73
312 MF	11 008 744,90	8 154 625,85
313 MPSV	6 894 464,31	5 107 010,60
314 MV	34 009 032,25	25 191 875,74
315 MŽP	881 943,58	653 291,54
317 MMR	348 294,90	257 996,22
322 MPO	871 724,78	645 722,06
327 MD	498 320,06	369 125,97
328 ČTÚ	214 656,75	159 005,00
329 MZE	2 647 116,19	1 960 826,81
333 MŠMT	584 504,56	432 966,34
334 MK	146 033,55	108 173,00
335 MZ	1 575 140,09	1 166 770,44
336 MS	9 741 543,58	7 215 958,21
344 ÚPV	109 490,28	81 103,91
345 ČSÚ	715 148,96	529 739,97
346 ČÚZK	1 963 287,91	1 454 287,34
348 ČBÚ	117 356,19	86 930,51
349 ERÚ	59 555,84	44 115,44
353 ÚPOHS	67 316,14	49 863,81
374 SSHR	171 184,05	126 803,00
375 SÚPJB	148 367,82	109 902,09
CELKEM	79 122 858,56	58 609 524,86

Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

Příloha č. 3 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2009 (v tis. Kč)

Kapitola	Celkové N na platy	Platy zaměstnanců
304 ÚV	303 600,06	226 567,21
306 MZV	1 027 825,40	767 033,88
307 MO	4 633 563,22	3 457 883,00
308 NBÚ	181 118,50	135 163,06
312 MF	11 436 090,36	8 534 395,79
313 MPSV	7 210 926,95	5 381 288,77
314 MV	35 068 548,67	26 170 558,71
315 MŽP	947 934,36	707 413,70
317 MMR	372 553,27	278 024,83
322 MPO	980 248,26	731 528,55
327 MD	531 277,65	396 475,86
328 ČTÚ	221 329,14	165 171,00
329 MZE	2 760 193,98	2 059 846,25
333 MŠMT	667 571,16	498 187,43
334 MK	159 398,47	118 954,08
335 MZ	1 593 200,10	1 188 955,30
336 MS	10 036 128,44	7 489 648,09
344 ÚPV	113 023,92	84 346,21
345 ČSÚ	783 170,32	584 455,46
346 ČÚZK	2 138 943,23	1 596 226,29
348 ČBÚ	120 032,89	89 576,78
349 ERÚ	62 430,77	46 590,13
353 ÚPOHS	68 887,58	51 408,64
374 SSHR	175 210,36	130 754,00
375 SÚPJB	171 791,91	128 202,92
CELKEM	81 764 998,96	61 018 655,94

Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

Příloha č. 4 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2010 (v tis. Kč)

Kapitola	Celkové N na platy	Platy zaměstnanců
304 ÚV	286 483,34	213 793,54
306 MZV	935 616,26	698 221,09
307 MO	4 047 498,11	3 020 520,98
308 NBÚ	174 490,59	130 216,86
312 MF	10 896 126,92	8 131 438
313 MPSV	7 137 126,97	5 326 214,16
314 MV	32 813 552,44	24 487 725,70
315 MŽP	927 467,81	692 140,16
317 MMR	369 743,48	275 927,97
322 MPO	943 825,96	704 347,73
327 MD	503 417,08	375 684,39
328 ČTÚ	220 555,79	164 593,87
329 MZE	2 714 361,70	2 025 643,06
333 MŠMT	696 434,57	519 727,29
334 MK	153 411,40	114 486,12
335 MZ	1 570 447,22	1 171 975,54
336 MS	9 673 138,28	7 218 759,91
344 ÚPV	109 656,73	81 833,38
345 ČSÚ	800 759,49	597 581,71
346 ČÚZK	2 052 640,06	1 531 820,94
348 ČBÚ	111 828,96	83 454,45
349 ERÚ	65 200,94	48 657,42
353 ÚPOHS	79 418,28	59 267,38
374 SSHR	172 365,54	128 631,00
375 SÚPJB	129 557,98	96 685,06
CELKEM	77 585 125,93	57 899 347,71

Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

Příloha č. 5 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2011 (v tis. Kč)

Kapitola	Celkové N na platy	Platy zaměstnanců
304 ÚV	269 408,27	201 050,95
306 MZV	854 284,01	637 525,38
307 MO	3 468 044,08	2 588 092,60
308 NBÚ	158 486,62	118 273,60
312 MF	10 154 621,55	7 578 075,78
313 MPSV	6 593 418,97	4 920 461,92
314 MV	30 995 606,68	23 131 049,76
315 MŽP	864 407,52	645 080,24
317 MMR	347 935,03	259 653,01
322 MPO	871 652,58	650 487,00
327 MD	462 757,29	345 341,26
328 ČTÚ	199 192,51	148 651,13
329 MZE	2 324 972,67	1 735 054,23
333 MŠMT	691 947,28	516 378,57
334 MK	156 597,33	116 863,68
335 MZ	1 403 141,28	1 047 120,36
336 MS	9 343 944,82	6 973 093,15
344 ÚPV	99 899,64	74 551,97
345 ČSÚ	786 299,36	586 790,57
346 ČÚZK	1 907 784,80	1 423 720,00
348 ČBÚ	102 889,58	76 783,27
349 ERÚ	63 517,61	47 401,20
353 ÚPOHS	76 792,77	57 308,04
374 SSHR	158 010,12	117 918,00
375 SÚPJB	122 151,32	91 157,70
CELKEM	72 477 763,72	54 087 883,37

Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

Příloha č. 6 - Závazné ukazatele SR kapitoly: leden - prosinec 2012 (v tis. Kč)

Kapitola	Celkové N na platy	Platy zaměstnanců
304 ÚV	291 843,22	217 793,45
306 MZV	863 745,71	644 586,35
307 MO	3 409 320,53	2 544 269,05
308 NBÚ	161 812,53	120 755,62
312 MF	10 300 790,96	7 687 157,43
313 MPSV	7 286 955,40	5 438 026,42
314 MV	29 733 434,62	22 189 130,31
315 MŽP	840 100,42	626 940,61
317 MMR	369 169,53	275 499,65
322 MPO	875 326,65	653 228,84
327 MD	463 119,60	345 611,64
328 ČTÚ	199 147,42	148 617,48
329 MZE	2 230 736,11	1 664 728,44
333 MŠMT	781 651,33	583 321,89
334 MK	156 619,71	116 880,38
335 MZ	1 415 899,41	1 056 641,35
336 MS	9 648 015,83	7 200 011,81
344 ÚPV	99 954,82	74 593,15
345 ČSÚ	698 640,14	521 373,24
346 ČÚZK	1 886 090,92	1 407 530,54
348 ČBÚ	103 342,52	77 121,28
349 ERÚ	98 893,34	73 801,00
353 ÚPOHS	91 901,88	68 583,49
374 SSHR	158 684,14	118 421,00
375 SÚPJB	128 834,14	96 144,88
CELKEM	72 294 030,86	53 950 769,30

Zdroj: ARISweb, ÚFIS. *Prezentace údajů kapitol SR*, vlastní úprava.

Příloha č. 7 - Veřejná správa celkem v období 2008 - 2012

VEŘEJNÁ SPRÁVA CELKEM (v tis.)					
<i>Rok</i>	<i>Mzda/plat</i>	<i>Povinné pojistné</i>	<i>Náklady na práci</i>	<i>Počet</i>	<i>Průměrná</i>
		<i>placené zaměst.</i>	<i>celkem</i>	<i>zaměstnanců</i>	<i>mzda</i>
2008	89 669 174,40	31 384 211,04	121 053 385,44	288 600	25,892
2009	92 963 020,80	31 607 427,07	124 570 447,87	293 800	26,368
2010	93 751 585,20	31 875 538,97	125 627 124,17	293 300	26,637
2011	86 729 353,20	29 487 980,09	116 217 333,29	279 300	25,877
2012	86 605 020,00	29 445 706,80	116 050 726,80	272 600	26,475
Z TOHO STÁTNÍ SPRÁVA (v tis.)					
<i>Rok</i>	<i>Mzda/plat</i>	<i>Povinné pojistné</i>	<i>Náklady na práci</i>	<i>Počet</i>	<i>Průměrná</i>
		<i>placené zaměst.</i>	<i>celkem</i>	<i>zaměstnanců</i>	<i>mzda</i>
2008	58 609 524,86	20 513 333,70	79 122 858,56	174 845	27,934
2009	61 018 655,94	20 746 343,02	81 764 998,96	175 395	28,991
2010	57 899 347,71	19 685 778,22	77 585 125,93	173 223	27,854
2011	54 087 883,37	18 389 880,35	72 477 763,72	163 679	27,538
2012	53 950 769,30	18 343 261,56	72 294 030,86	162 465	27,673
Z TOHO OSTATNÍ VEŘEJNÁ SPRÁVA (v tis.)					
<i>Rok</i>	<i>Mzda/plat</i>	<i>Povinné pojistné</i>	<i>Náklady na práci</i>	<i>Počet</i>	<i>Průměrná</i>
		<i>placené zaměst.</i>	<i>celkem</i>	<i>zaměstnanců</i>	<i>mzda</i>
2008	31 059 649,54	10 870 877,34	41 930 526,88	113 755	22,753
2009	31 944 364,86	10 861 084,05	42 805 448,91	118 405	22,482
2010	35 852 237,49	12 189 760,75	48 041 998,24	120 077	24,881
2011	32 641 469,83	11 098 099,74	43 739 569,57	115 621	23,526
2012	32 654 250,70	11 102 445,24	43 756 695,94	110 135	24,708

Zdroj: ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce únor 2014. [online], vlastní úprava.